

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL



BOP TE Número 243

26 de diciembre de 2017

SUMARIO

	Página
ORGANISMOS OFICIALES	
Diputación General de Aragón	2
ADMINISTRACIÓN LOCAL	
Ayuntamientos	
Teruel y Orihuela del Tremedal	58
Peñarroya de Tastavins	60
Báguena	63
Comarca del Bajo Aragón	64
La Cerollera y Fuentes Claras.....	65
Calanda	66
Exposición de documentos	67

Depósito Legal TE-1/1958

Administración:
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL
Avda. Sagunto, 46, 1º, Izda. - 44071 TERUEL
Tel. Y Fax: 978647401

Correo=e: boletin@dpteruel.es web: <http://bop.dpteruel.es>

BOLETÍN OFICIAL
Franqueo Concertado
44000003/14

«NOMBRE»
«DIRECCIÓN»
«CPPOBLACIÓN» «PROVINCIA»

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 75.597

Departamento de Economía, Industria y Empleo

RESOLUCION DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE MAS DE LAS MATAS.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mas de las Matas (Teruel), (Código de Convenio 44000692012008), suscrito el día 23 de junio de 2017, de una parte por representantes de la Administración Municipal y de otra por representantes de de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de sector en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 19 de octubre de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO, Fdo.: Angel Lagunas Marqués.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAS DE LAS MATAS CELEBRADA EL DÍA OCHO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECISITE

En Mas de las Matas, siendo las catorce horas del día ocho de septiembre de dos mil diecisiete, se reúnen en la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Mas de las Matas, sita en la Plaza España, 1, los representantes de la Administración Municipal y de los trabajadores, que a continuación se relacionan, al objeto de celebrar reunión de la Comisión Negociadora del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas.

REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

- D. Pedro Pitarch Cañada, Alcalde del Ayuntamiento de Mas de las Matas, quien actúa como Presidente de la misma.

- D.ª María Ariño Ejarque, Portavoz del Grupo Municipal del PSOE.

- D. Julio Sisqués Daniel, Portavoz del Grupo Municipal del PAR.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

- D. Isidro Vidal Guardiola.

- D.ª Concepción Gisbert Borrás.

- D.ª Ana María Palma Pérez.

Asiste como Secretario el que lo es del Ayuntamiento, D. Ramón Borruei Celma, que da fe del acto.

Abierto el acto por la Presidencia, tras comprobar que concurre el quórum de asistencia preciso para la válida celebración del acto, se procede a conocer de los siguientes asuntos:

1º.- Aprobación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas para los años 2017 a 2019, modificado según requerimiento de la Subdirección Provincial de Trabajo.

Visto el acuerdo adoptado por esta Mesa de Negociación el día 23 de junio de 2017, en virtud del cual se aprobó el Texto Definitivo del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas para los años 2017, 2018 y 2019.

Visto el Requerimiento del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Teruel de fecha 23 de agosto de 2017, por el que se insta a la comisión negociadora del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Mas de Las Matas, a la modificación del articulado presentado.

Visto el acuerdo del Pleno Municipal, de fecha 27 de julio de 2017, por el que se aprobó un incremento de un 1% en las retribuciones de todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Mas de las Matas, con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2017.

Visto el texto definitivo del Convenio, una vez realizadas las oportunas modificaciones en su articulado, siguiendo las instrucciones marcadas por el Servicio Provincial de Economía y Empleo de Teruel.

Se acuerda por unanimidad:

PRIMERO.- Aprobar el Texto Definitivo del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas para los años 2017, 2018 y 2019, una vez realizadas las oportunas modificaciones en su articulado y actualizada la tabla salarial a las retribuciones aprobadas para el ejercicio 2017.

SEGUNDO.- Trasladar el Texto Definitivo del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas para los años 2017, 2018 y 2019, al Pleno Municipal para que, con su superior criterio, acuerde lo que estime oportuno.

TERCERO.- Autorizar y delegar en D. Ramón Borruei Celma, Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Mas de las Matas, para la firma y tramitación de la solicitud de registro del convenio ante la autoridad laboral competente.

2º.- Ruegos y Preguntas.

No se formula ningún ruego ni pregunta.

Y sin más asuntos que tratar el Sr. Presidente levanta la sesión, a las catorce horas y veinte minutos, del día indicado en el encabezamiento. De todo lo cual, como Secretario, doy fe. Además firman la presente acta todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAS DE LAS MATAS (TERUEL)

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1. - Objeto y norma supletoria

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), el RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula las condiciones de trabajo en el ayuntamiento.

En todo aquello que no esté contemplado en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, previa información a la Comisión de Seguimiento.

Art. 2. - Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de MAS DE LAS MATAS. Queda exceptuado el personal eventual recogido en el art. 12 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 3. - Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, si bien sus efectos en cuanto a las retribuciones ordinarias se retrotraerán al día 1 de enero de 2017, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019 - .

Art. 4. - Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que el ayuntamiento establecerá cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción Administrativa o Laboral, en el ejercicio de sus facultades dictaran normas que dejaran sin efecto o modificaran alguna de las estipulaciones del presente Convenio, deberá adaptarse éste a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Art. 5. - Denuncia y prórroga del convenio

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio.

La denuncia de la vigencia del presente Convenio será motivo para la reunión de la Mesa General de Negociación, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria del ayuntamiento por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de las personas designadas Delegadas de Personal.

Art. 6. - Comisión Negociadora (Mesa General)

Queda constituida una Comisión Negociadora, que estará formada de una parte por la representación de los sindicatos con derecho a la misma y de la otra por las personas que designe el ayuntamiento para que actúen en su nombre, pudiendo asistir las y los asesores, que de mutuo acuerdo, designen las partes. Se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres en la Comisión Negociadora.

La función de esta Mesa General será la de negociar los Convenios cuando se produzca la denuncia de la vigencia de los mismos.

Art. 7. - Comisión de Seguimiento

En la reunión de la Comisión Negociadora donde se dé por finalizada la negociación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento, cuyas competencias y derechos serán:

1. - Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.
2. - Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
3. - Elaboración de informes preceptivos en los procesos de elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.
4. - Resolver todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, que no vengan expresamente recogidas en este Convenio y que no sean competencias exclusivas de la representación de las y los trabajadores.
5. - Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.
6. - De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
7. - Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (art. 64.1 E.T.).

Los acuerdos de esta comisión que se adoptarán por mayoría de los y las asistentes, quedaran reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como anexo al Convenio, teniendo la misma validez que éste.

La Comisión de Seguimiento estará constituida de forma paritaria por tres vocales por cada una de las partes firmantes del presente convenio, pudiendo asistir personas asesoras, con voz y sin voto. Se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres en la Comisión de Seguimiento.

Se tendrá previsto el nombramiento de sustitutos, en caso de ausencia de las personas titulares. Entre las y los miembros de la citada comisión se designará la presidencia y la secretaria, siendo misión de ésta levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus entes asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse a la interpretación y aplicación del Convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas, así como a recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de quince días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS**Art. 8. - Condiciones más favorables**

La entrada en vigor implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para las y los trabajadores, quedando no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, sin perjuicio en todo momento, de la aplicación de la legislación vigente, sea aprobada a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Art. 9. - Compensación

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio, son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 10. - Absorción

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

Art. 11. - Unidad del Convenio

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

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 12. - Organización del trabajo

1. - La organización del trabajo es facultad del ayuntamiento quien establecerá los sistemas de racionalización más eficaces, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponderá a los y las responsables técnicos y políticos de los distintos servicios. Se establecerán cauces de participación de la representación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo.

2. - Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas para cubrir las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los y las trabajadoras.
- d) La profesionalización y promoción de los y las trabajadoras.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, temporalización y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de participación de las y los trabajadores.
- h) La adopción de las necesarias medidas que marca la ley de prevención de riesgos laborales que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.
- i) La concertación social.
- j) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- k) El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- l) La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las empleadas del Ayuntamiento.

3. - Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, así como cualquier norma que haya de ser adoptada, se someterán al informe previo de la Comisión de Seguimiento.

Igualmente se someterá a informe de la Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

El trabajador o trabajadora prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, el presente convenio colectivo, su contrato y en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local.

Con objeto de adecuar los niveles de productividad a los márgenes de dedicación y eficacia que requieren las y los destinatarios de los servicios públicos, se evaluarán los actuales niveles de rendimiento y calidad para establecer programas que, aumentando ambos, permitan una mayor eficacia y una mejor utilización y calificación de los recursos humanos, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

La evaluación de los niveles de rendimiento y los programas enumerados en el párrafo anterior, serán negociados con la representación de los trabajadores y establecerán los objetivos que persiguen y los parámetros o medidas que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Dicha evaluación, que se efectuará por unidades funcionales, será tomada en cuenta para el desarrollo de actuaciones a ejecutar en los distintos departamentos.

4. - La ordenación de la actividad profesional del ayuntamiento, se adecuará a la establecido en el Título V de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este sentido y de conformidad con lo establecido en el artículo 76 de la Ley 7/2007 (EBEP), todas las categorías profesionales, escalas, subescalas y empleos se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A:

Subgrupo A - 1: Licenciaturas universitarias, equivalentes o superior

Subgrupo A - 2: Diplomaturas universitarias o equivalentes

Grupo B: Técnico superior.

Grupo C:

Subgrupo C - 1: Bachillerato, BUP, FP o equivalentes.

Subgrupo C - 2: Graduado ESO, EGB, FP - 1 nivel medio o equivalentes.

Agrupaciones Profesionales: Equiparados a la titulación exigida al grupo E.

Art. 13. - Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que puede ser agrupado el personal de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La escala, grupo y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figura en la tabla salarial que aparece en el anexo 1 de este convenio.

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo de un empleo distinto de los previstos, se notificará a la Comisión de Seguimiento, a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

Para evitar discriminaciones en razón de sexo indirectas, la clasificación profesional deberá ser transparente y estar fundamentada en criterios sexualmente neutros y objetivos, aplicables al personal de ambos sexos. En todo caso, se vigilará que sus efectos no perjudiquen sistemáticamente a los o las trabajadoras de un determinado sexo.

Art. 14. - Relación de puestos de trabajo

Es el instrumento técnico, de carácter público, a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo a realizar durante la vigencia del presente convenio, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- a) Denominación y funciones
- b) Número de dotaciones
- c) Nivel de complemento de destino
- d) Complemento específico
- e) Tipo de puesto de trabajo
- f) Forma de provisión
- g) Grupo profesional
- h) Titulación académica
- i) Formación específica
- j) Observaciones
- k) Localidad
- l) Jornada
- m) Horario
- n) Situación del puesto
- o) Valor del complemento específico
- p) Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año
- q) Naturaleza (laboral, funcionario o de libre designación)
- r) Titulación exigida para su desempeño
- s) Código numérico de identificación
- t) Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva)

Las propuestas de elaboración y modificación de la relación de los puestos de trabajo se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento, donde serán objeto de información.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará siempre a través de la Relación de Puestos de Trabajo y siguiendo criterios objetivos de mérito y capacidad, sexualmente neutros.

Anualmente el Ayuntamiento procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

Art. 15. - Organización interna

Durante la vigencia del presente convenio se podrá elaborar un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con la representación de las y los trabajadores.

Art. 16. - Registro administrativo del personal

En el Ayuntamiento existirá un Registro, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo, no debiendo figurar en él ningún dato relativo a raza, condición sexual, religión u opinión del trabajador, pudiendo acceder libremente cada trabajador a su expediente.

Art. 17. - Jornada laboral

La jornada laboral será de 37 horas y treinta minutos semanales. Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando ésta sea continuada o se trabajen 5 o más horas seguidas.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento, se adecuarán a las características de cada Servicio del Ayuntamiento y serán elaborados y negociados con la representación de los trabajadores.

Art. 18. - Calendario laboral

El calendario laboral será el establecido por el Ayuntamiento, atendiendo a las normas dictadas por la Administración Central y/o Autónoma.

En este sentido, los festivos de carácter nacional que coincidan con los descansos semanales ordinarios (sábados y domingos) se disfrutarán en el día laboral posterior más próximo. En el caso que las necesidades del servicio aconsejen el no disfrute del mismo, la trabajadora o el trabajador afectado, dispondrá de un día más de asuntos propios a disfrutar a lo largo del año.

Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de diciembre.

Así mismo, todos aquellos servicios, excepto los que ocupa el personal que trabaja a turnos, que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los 14 días festivos anuales, que como inhábiles vengan recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente, y con un día de permiso, en las fechas que señale el trabajador o trabajadora, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita. En el caso de jubilación del personal que tuviera pendientes días de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

Los responsables afectados por este supuesto, entregarán mensualmente a la encargada del control la relación del personal que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

Art. 19. - Horario especial

Se establece un horario especial con jornada reducida para determinados días del año, en atención a sus especiales características, siguiendo para ello el criterio sobre festividades locales. Para ello se adoptará el programa oficial aprobado por el respectivo Ayuntamiento, estableciéndose la jornada de 9 a 14 horas en aquellos servicios que puedan realizarla.

Art. 20. - Vacaciones anuales

El personal de la Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o los que en proporción le correspondan, si el tiempo del servicio durante el año fue menor. Podrán ser disfrutados de una sola vez, o distribuidos en dos o más períodos a lo largo del año. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el personal y la empresa. Para ello el personal propondrá por escrito las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la empresa. Para planificar y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

1º. - Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los y las trabajadoras, y de éstas con la empresa. De no llegar a un acuerdo, elegirá turno vacacional en primer lugar el personal que precise las mismas para conciliar la vida laboral, personal y familiar y, en segundo lugar, los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

2º. - El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios de centro de trabajo y de sección o área como unidades funcionales de trabajo, buscando compatibilizar los intereses del personal y las necesidades y requerimientos específicos del centro de trabajo.

El plan anual de vacaciones lo aprobará el Ayuntamiento, previa consulta con la representación legal de los y las trabajadoras, preferentemente antes del día 30 de Abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el personal sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique al Ayuntamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el o la empleada, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios prestados y reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

Quince años.....veintitrés días hábiles.

Veinte años.....veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años.....veinticinco días hábiles.

Treinta años o más.....veintiséis días hábiles.

Art. 21. - Permisos

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

A) Enfermedad

Cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica que precise anestesia epidural o general, de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada. En caso de que la hospitalización se produzca a más de 100Km del lugar de trabajo, se ampliará ese permiso a siete días.

Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada. Estos permisos se podrán utilizar durante el proceso terapéutico del que trae causa con justificación debidamente acreditada

B) Matrimonio

Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 17 días de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o inscripción, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a un nuevo permiso.

Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

C) Paternidad

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el progenitor tendrá derecho a un permiso de 4 semanas a disfrutar a partir de la fecha del hecho causante. Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

D) Por parto

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

E) Por nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto

El permiso se ampliará en tantos días como la o el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. La trabajadora o el trabajador tendrán 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.

F) 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 o hija, a partir de la segunda, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, 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 las o 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 las o 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 pre adoptivo 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.

G) Por lactancia

Por lactancia de un hijo o hija 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de las o los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora o trabajador 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.

H) Por protección del embarazo

Previa prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal a la Jefatura de Servicio. La trabajadora gestante o lactante podrá optar, en caso de existencia de vacante y dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en éste sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificaciones de su categoría y 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. En última instancia, la trabajadora podrá, conforme a la Ley, suspender su contrato en caso de no encontrarse un puesto adecuado a su situación.

I) Por razones de guarda legal

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora 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, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones en la medida que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

J) Por acompañamiento al médico de un familiar de primer grado

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

K) Para atender el cuidado de un familiar

Se podrá reducir hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el tiempo 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.

Se podrá reducir la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. Asimismo y en las mismas condiciones para el cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

L) Por divorcio, separación legal o nulidad

Dos días desde la firma de la resolución.

M) Por fallecimiento

Cinco días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente y familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días si el suceso se produce en la misma localidad y de cuatro cuando sea en distinta localidad situada a más de 100 km.

N) Traslado

Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

Ñ) Deber inexcusable

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre debidamente justificado, comprendiendo las obligaciones derivadas de la patria potestad de los hijos o hijas a cargo y requerimientos administrativos y sufragio activo.

O) Causas justificadas

Cinco días prorrogables por otros cinco por causas justificadas. Para poder hacer uso de este permiso se deberán haber consumido los días por asuntos propios sin justificar.

P) Estudios

Podrá ser concedido permiso para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada al Ayuntamiento. (En caso de concederse este permiso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir toda su remuneración así como dietas, tanto de manutención como de desplazamiento y alojamiento).

Q) Exámenes

Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

R) Reuniones profesionales

Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical, a los que asista el personal del Ayuntamiento o formando parte integrante de las mismas, con la debida justificación y hasta un máximo de cinco días al año, con el correspondiente permiso del Ayuntamiento.

S) Funciones sindicales

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

T) Asuntos particulares

Seis días laborables, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, salvo acuerdo con la empresa, al período de vacaciones.

Cada trabajadora o trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con dos días laborables de antelación al menos. La no respuesta por escrito, en el plazo de otros tres días, implicará la aceptación. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador o trabajadora, sólo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a la representación de los y las trabajadoras. Además de estos días, el personal empleado público del Ayuntamiento tendrá derecho de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 30 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido utilizados antes, siempre y cuando, no haya denegación reiterada por parte de la empresa.

Las personas que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este convenio colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará a la representación de las y los trabajadores de los casos que se produzcan.

U) Sin sueldo

El tiempo necesario para realizar estudios o cursos, previa solicitud presentada en el Registro General, con un mínimo de un mes de antelación.

En el resto de los casos, un mes por cada año de antigüedad, contando para ello la antigüedad obtenida en la administración de procedencia en su caso, y la parte proporcional para las fracciones. Para posteriores licencias esta antigüedad empezará a contarse desde la fecha de incorporación después de la licencia anterior.

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 4 meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de otro nuevo, salvo en los casos debidamente justificados.

Art. 22. - Excedencias

El empleado o empleada pública del Ayuntamiento podrá optar por las siguientes modalidades de excedencia:

a) Excedencia voluntaria:

Podrá ser solicitada por los trabajadores y trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos 1 año, contando para ello la antigüedad de la administración de procedencia, así como el personal laboral interino con una relación laboral igual o superior a cinco años. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador o trabajadora con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador o trabajadora lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador o trabajadora no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

Solicitado el reingreso por el trabajador o trabajadora y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría.

El Ayuntamiento comunicará al trabajador o trabajadora, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional. El trabajador o trabajadora, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador o trabajadora de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

La trabajadora o trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Así mismo perderá el derecho al reingreso si existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso.

Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador o trabajadora deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cual de las siguientes opciones se decide:

a) por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

c) Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, el Ayuntamiento deberá comunicar al trabajador o trabajadora con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador o trabajadora deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que el establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por el Ayuntamiento y dos por los representantes legales de los y las trabajadoras, que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador o trabajadora se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo, respetándose la antigüedad.

Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes. Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro años seguidos a partir de la fecha del mismo.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores o trabajadoras cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quiénes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares

Los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores o trabajadoras generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores y trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la

Administración.

d) Excedencia por razones de violencia de género

La empleada pública víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

e) Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure, se concederá a los trabajadores o trabajadoras en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.

Desaparecida la causa que dio lugar a la excedencia forzosa el trabajador o trabajadora en el plazo de un mes deberá comunicar al Ayuntamiento su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

f) Excedencia para el cuidado del hijo

Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado del hijo biológico o adoptivo menor de edad o minusválido. Sucesivos hijos, biológicos o adoptivos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El peticionario deberá declarar expresamente no desempeñar ninguna otra actividad que menoscabe o impida el cuidado del hijo.

Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva del puesto de trabajo, computándose dicho período a efectos de antigüedad. En todo lo demás, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El trabajador deberá comunicar su reincorporación con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha que finalice o desee dar por finalizada la excedencia. Si el trabajador no comunica su reincorporación de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, perderá el derecho al reingreso y quedará extinguido su contrato de trabajo con efectos de la fecha de finalización de la excedencia, salvo que en el mismo plazo señalado para comunicar su reincorporación solicite pasar a otra situación de las contempladas en el convenio colectivo y le sea concedida.

Las disposiciones de este artículo serán de aplicación en el caso de acogimiento judicial o administrativo. Se entenderá que existe acogimiento judicial desde la fecha en que se haya dictado el auto correspondiente. El administrativo desde la fecha de la formalización del acuerdo de acogimiento. En todo caso, la excedencia finalizará cuando por cualquier circunstancia el acogimiento haya cesado, no pudiendo concederse un nuevo período de excedencia de adopción del mismo hijo acogido.

g) Por razón de incompatibilidad

El trabajador o trabajadora que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y del sector público, deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento

en los demás casos. Solicitado el reingreso por el trabajador o trabajadora y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el establecido en el punto a) para la excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as con plaza o con contrato indefinido, en situación de promoción interna o con contrato de sustitución temporal en otra plaza de superior categoría permanecerán en su plaza de origen en excedencia mientras dure esa situación de promoción o sustitución, por lo que no estará limitada a la duración máxima de 5 años. Una vez finalice su situación de promoción o sustitución volverán a su plaza, de la que son titulares.

Art. 23. - Reducción de jornada

a) Por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella y disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar en compensación a dicha reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

En el supuesto de que la reducción sea de media jornada, se valorará, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente y según las necesidades del servicio, la contratación de una persona durante el tiempo en que se prolongue esta situación.

b) Por razón de edad o salud

Los empleados y empleadas públicas a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio con la reducción de sus retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellas trabajadoras y trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

CAPITULO V. ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Artículo 24. - Oferta de Empleo Público

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas / presupuestos aprobados por el Ayuntamiento, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán obligatoriamente en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.), con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal. Una vez publicada la O.E.P. en el correspondiente Boletín Oficial, la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

La Oferta de Empleo Público se desarrollara conforme a las siguientes fases:

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

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción. Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se estará a lo dispuesto en el art.60 del Estatuto Básico del Empleado Público (ley 7/2007).

Antes de la aprobación y publicación de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, éstas se negociarán con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con el fin de que ésta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Acceso de personas Minusválidas.

El Ayuntamiento reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los trabajadores o trabajadoras disminuidas físicas o psíquicas que la legislación prevé. A tal fin se hará constar en la O.E.P. el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

Artículo 25. - Movilidad Interna

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

Artículo 26. - Promoción Interna

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior y que esté en posesión de la titulación exigible. Tras superar las pruebas de promoción interna, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

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

Artículo 27. - Nuevo Ingreso

Toda selección de personal del Ayuntamiento deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. En condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

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

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

Artículo 28. - Consolidación de Empleo

El Ayuntamiento se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla del Ayuntamiento, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición o concurso oposición. En condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Artículo 29. - Formalización de Contratos

Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito respetando los derechos de información y copia básica.

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

Artículo 30. - Contratación Temporal y Periodo de Prueba

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

La duración máxima de la contratación temporal, de sus prórrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a tres años. Antes de la finalización del mencionado plazo, y de cara a elaborar la Oferta de Empleo Público anual, el Ayuntamiento se compromete a estudiar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras las necesidades de conversión de empleo temporal en estable.

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación a la Delegación de Personal, el Ayuntamiento podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la utilización de Bolsas de Trabajo, listas de personas opositoras que hayan superado algún ejercicio en pruebas relacionadas con el puesto a cubrir, o a través de las oficinas del INEM, u organismo público que lo sustituya.

En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Además, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

El Ayuntamiento se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal para aquellas plazas orgánicas de la Ayuntamiento y reguladas en el presente convenio.

El periodo de prueba se fijara en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación, y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- Grupos A1 y A2: Tres meses.

- Grupos C1 y C2: Dos meses.
- Grupo E: Un mes.

Artículo 31. - Jubilación

La jubilación forzosa del personal se regirá por lo establecido en la Ley, y disposiciones concordantes en esta materia.

La jubilación voluntaria del personal laboral se regirá por la mencionada legislación, además de todas aquellas disposiciones que sean de aplicación específica a esta materia.

La Jubilación parcial se regirá por art 12 ET, ley 2/2001 y RD 1131/2002.

Se establece, de conformidad con el RD 1194/1985 de 17 de julio o normativa que lo sustituya, para el caso de que las trabajadoras o trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten con antelación mínima de seis meses a la fecha en que deseen jubilarse, que el ayuntamiento sustituya a cada trabajador o trabajadora por cualquier otro seleccionado de entre los trabajadores o trabajadoras que, figurando como demandantes en las bolsas de empleo, estén en situación de desempleo e inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo, en consonancia con lo establecido en el Capítulo Noveno y/o acuerdo con la normativa reguladora de la jubilación anticipada como fomento del empleo. Dicho contrato deberá tener una duración mínima de un año.

En el caso del que ha optado por la jubilación parcial se jubilará anticipadamente a los 64 años de edad, el contrato de relevo se novará en contrato de sustitución a jornada completa con una duración de al menos un año y siempre que aquel no se hubiera celebrado a jornada completa, ya que, en caso contrario, implicara el cese de la trabajadora o trabajador relevista y el relevado será sustituido por un trabajador o trabajadora en las mismas condiciones que las establecidas en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VI - DERECHOS Y DEBERES

Art. 32. - Derechos y deberes

Los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento tienen reconocidos los derechos establecidos en los artículos 14 y 15 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrán como deberes los recogidos en los artículos 52, 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 5 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 33. - Retribuciones básicas

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales que figuran en el anexo 1.

Art. 34. - Cláusula de revisión salarial

Se procederá a aplicar un incremento anual igual al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Art. 35. - Plus de Convenio

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta al grupo o subgrupo al que se pertenezca. No obstante, se podrá percibir Plus de Convenio en cantidad superior en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

Art. 36. - Complemento específico

Se asignará un único complemento específico a los puestos de trabajo, destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, toxicidad, peligrosidad (cocina, plancha, conducción, etc.), incompatibilidad, turnicidad, nocturnidad y especial dedicación.

Art.37. - Horas extraordinarias

Con carácter general, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el ámbito de esta administración. Sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor. Serán compensadas en tiempo a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas en sábados tarde, domingos, días festivos u horario nocturno, o mediante el abono correspondiente que figura en el anexo del servicio. El trabajador o trabajadora podrá elegir la opción correspondiente siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

Las tareas desempeñadas para la empresa por orden de ésta y fuera del horario laboral establecido, tendrán la consideración de horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales:

1. - Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.
2. - Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.
3. - Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias.

A los efectos de lo previsto en el Art 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de las horas mencionadas, no supondrá en ningún caso, (salvo en los supuestos de fuerza mayor), que su realización pierda el carácter voluntario que como horas extraordinarias tiene para los trabajadores y trabajadoras.

Art. 38. - Antigüedad

Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por los trabajadores o trabajadoras de las cantidades económicas establecidas por trienio en la ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el día 1 del mes siguiente en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores o trabajadoras independientemente de la relación contractual que hayan tenido o tengan con el Ayuntamiento.

Para el cálculo del complemento personal de antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios profesionales prestados en el Ayuntamiento y en las administraciones de procedencia, desde el día de inicio de la relación laboral, reconociéndose de igual modo esta antigüedad en el contrato de los trabajadores. Se tendrán siempre en cuenta, a efectos de antigüedad, los períodos de baja o excedencia por maternidad.

En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será motivo de compensación o absorción.

Por este concepto se retribuirán 12 mensualidades, consistentes en un 3 % del salario base, por cada tres años de servicio reconocido.

Art. 39. - Pagas extraordinarias

Serán dos al año y se percibirán el 30 de junio y 20 de diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones básicas, de antigüedad y del complemento específico. También se podrán percibir de forma prorrateada en cada una de las 12 mensualidades, se así lo solicita el trabajador, y siempre en los casos de contratos de carácter temporal.

El devengo de las extras es semestral, la paga extra de verano se devenga de enero a junio y la de Navidad de julio a diciembre.

Art. 40. - Incentivos y pluses

Se establecen los siguientes incentivos y pluses:

a) Plus de domingos y festivos:

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, por las características de sus puestos de trabajo, desempeñen sus funciones en Centros donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año, percibirán un plus de 15 € por jornada completa trabajada.

Si el tiempo trabajado en el período es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

A tal efecto se entenderá por jornada completa la efectivamente realizada por el trabajador o trabajadora pudiendo, por lo tanto, coincidir con uno o más días naturales.

b) Plus de jornada partida:

Los trabajadores y trabajadoras que deban trabajar habitualmente en jornada partida, recibirán un plus en la cuantía de 30 €/ mes.

c) Plus de nocturnidad:

Las trabajadoras y trabajadores que realicen su jornada en horario de 11 de la noche a 7 de la mañana, recibirán un plus de 12 € por noche trabajada.

d) Plus de turnicidad:

Los trabajadores y trabajadoras que realicen habitualmente la jornada a turnos, recibirán un plus en la cuantía de 30€ mensuales.

Art. 41. - Dietas y desplazamientos

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2.002 de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya.

Art. 42. - Indemnizaciones

El Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del permiso de conducir a aquellos trabajadores o trabajadoras que en su convocatoria de ingreso no figurara tal requisito y les fuese exigido obtenerlo con posterioridad.

De igual modo, el Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del carné de manipulador de alimentos y/o productos Fito-sanitarios, a aquellos trabajadores o trabajadoras a quienes les resulte obligatorio para el desempeño de sus funciones.

Art. 43. - Anticipos

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar en concepto de anticipo una o dos mensualidades (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico), siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de 12 meses. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos directamente por la Alcaldía-Presidencia y su abono se efectuará por Depositaria a la presentación del oficio de autorización de la Alcaldía-Presidencia a la misma previa justificación por parte del trabajador o trabajadora.

Art. 44. - Anticipo de sueldo devengado

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90 % del salario mensual (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico) que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud, siendo abonado en la misma forma que en el artículo anterior. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mes siguiente.

Art. 45. - Nómina

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a que corresponda, salvo situaciones extraordinarias.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al personal empleado de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

DATOS PERSONALES: nombre, DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

DATOS DE LA EMPRESA: Nombre del centro de trabajo y domicilio, número de Seguridad Social del Ayuntamiento y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

DATOS ECONÓMICOS: Fecha, periodo de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

Art. 46. - Quebranto de moneda

El Ayuntamiento garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los trabajadores o trabajadoras encargadas de este servicio.

Art. 47. - Justificación de haberes

El Ayuntamiento facilitará a sus trabajadoras y trabajadores la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

CAPITULO VIII. ACCIÓN SOCIAL.**Art. 48. Seguro de vida, muerte, e invalidez por accidente laboral**

La empresa deberá contratar una póliza de seguro para la cobertura de accidentes laborales las veinticuatro horas del día y por las siguientes cantidades:

- a) Fallecimiento: 60.000 €
- b) Invalidez Parcial según baremo: hasta 90.000 €
- c) Invalidez Permanente absoluta: 90.000 €
- d) Muerte por infarto de miocardio: 12.000 €
- e) Muerte por agresión: 12.000 €
- f) Orfandad: 12.000 €
- g) Gastos de sepelio por accidente en España: 1.500 €
- h) Gastos de sepelio por accidente en el extranjero: 3.000 €
- i) Asistencia en viaje básica: Incluida

CAPÍTULO IX – OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**Art. 49. - Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes**

El empleado o empleada pública con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, la empleada o empleado público deberá haber prestado servicios, con carácter de fijeza, en el Ayuntamiento durante dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad, considerando para ello el tiempo trabajado en la administración de procedencia.

La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el órgano competente. No podrá tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en caso de pactarse, sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

El empleado o empleada pública, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría en la misma localidad o centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse con una antelación mínima de 15 días.

Producida la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

Art. 50. - Suspensión por privación de libertad

La privación de libertad del personal público, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto. El plazo de reincorporación será de siete días a partir del momento de su puesta en libertad.

Art. 51. - Incapacidad temporal.

Todo el tiempo en que dure la incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones, salvo los complementos ligados al puesto de trabajo.

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de la entidad local se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento:

—Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

—Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

—Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

—Los procesos de incapacidad temporal que se inicien durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

—Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

—Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.

En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior. En ambos supuestos se deberá acreditar la ausencia con el informe del facultativo correspondiente, que se presentará en la Corporación.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

CAPÍTULO X – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 52. - Derecho a la formación

1. Principios generales

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

Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los derechos y beneficios, según las clases de formación, que se indican en el presente título.

2. Indemnizaciones por razón de servicio

Asimismo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan por la realización y asistencia a los cursos previstos en el presente Título, con arreglo a la siguiente graduación, además del pertinente permiso retribuido:

a) Cursos organizados por el Ayuntamiento o por cualquier otra Administración Pública o entidad privada considerados de obligatoria asistencia para el personal afectado. En estos casos se abonarán íntegramente las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos.

b) Cursos cuya asistencia sea a petición de las personas interesadas, relativos a las materias y cometidos propios de sus puestos de trabajo y cuenten con la aprobación del Ayuntamiento. En estos casos se abonarán hasta el 60% de las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos, porcentaje que quedará fijado en el acuerdo de aprobación citado.

c) Otros cursos. En la realización de otros cursos no previstos en los apartados anteriores, las trabajadoras y trabajadores autorizados a su asistencia gozarán únicamente de los correspondientes permisos retribuidos.

3. Procedimiento

El procedimiento de solicitud y autorización para la asistencia a cursos será el siguiente:

a) Solicitud, en su caso, de la persona interesada.

b) Informe de la jefatura de la unidad administrativa correspondiente.

c) Visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa correspondiente.

d) Visto bueno de la Comisión de Formación para aquellos cursos no incluidos en el Plan Anual de Formación.

e) Autorización por parte del Ayuntamiento u órgano en quien delegue.

Art. 53. - Estudios para la obtención de título académico o profesional

El empleado o empleada pública que curse con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, tendrá los siguientes derechos:

a) Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo. Estos permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita. En todo caso, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente la regularidad con la que cursa los estudios, para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

Art. 54. - Cursos de perfeccionamiento profesional

1. Cursos homologados

Las empleadas y empleados públicos admitidos a cursos organizados por el Ayuntamiento en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fueran de interés para los trabajadores o trabajadoras, tendrán los siguientes derechos, para la asistencia regular a los cursos, siempre que la organización del trabajo así lo permita:

a) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Adaptación de los turnos vacacionales.

c) Permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.

2. Duración anual

Para facilitar la formación profesional se compromete a conceder 50 horas al año para asistir a los cursos de perfeccionamiento profesional siempre que el mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional de la Administración, una vez supervisado por la comisión de Formación.

Art. 55. - Cursos de reconversión y capacitación profesional

1. Organización de los cursos

El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores o trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador o trabajadora en un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

2. Acciones formativas

Para optar a la Promoción Profesional sólo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de la promoción profesional o del concurso que sean aprobadas por la Comisión de Formación.

Los cursos de formación podrán realizarse a propuesta de las Centrales Sindicales o del propio Ayuntamiento, pudiendo desarrollarse en sus propios centros.

3. Financiación de la formación

Para el desarrollo de este capítulo, se asignará la correspondiente partida presupuestaria.

Art. 56. □ Comisión de Formación

1. Integración de la Comisión de Formación

Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, la cual se integra en la de Interpretación y Seguimiento del Convenio, para la planificación de cursos de reconversión, capacitación profesional y carrera profesional, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los empleados o empleadas que deban participar en los mismos. Se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres en la Comisión de Formación.

CAPÍTULO XI – IGUALDAD DE GÉNERO.

Art. 57.- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

La empresa removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

Art. 58.- Plan de igualdad

Siguiendo lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad participará la representación de las y los trabajadores y el texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y posteriores Convenios Colectivos que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria.

Se establece el plazo máximo de 1 año para el cumplimiento de dicha obligación.

Art. 59.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En el plazo máximo de 1 año se negociará con la representación de las y los trabajadores un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y posteriores Convenios Colectivos que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del Código de Conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

Art. 60.- Violencia de género

Para la lucha contra la Violencia de Género, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

En el Plan de Igualdad de la empresa se incluirán medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género, así como campañas de sensibilización, denuncia y prevención.

CAPÍTULO XII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 61. - Normativa aplicable

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

Art. 62. □ Medidas preventivas

El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberán caer en modo alguno sobre los trabajadores o trabajadoras.

El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar cambio de puesto de trabajo.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador o trabajadora. Dicho informe señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo, no supondrá disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de la jornada a desempeñar por la trabajadora o trabajador. El personal que haya obtenido adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, deberá acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. Se incluye en esta adaptación el cambio temporal del puesto de trabajo.

Art. 63. □ Fomento de la Protección

El Ayuntamiento deberá:

1. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma.
2. Determinar y evaluar los factores de riesgo.
3. Elaborar, en el plazo de 6 meses desde la firma del presente acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad, procurando tener en cuenta los planes de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de la mujer y específicas del hombre.
4. Garantizar una formación adecuada y práctica en esta materia a todos los trabajadores y trabajadoras.
5. Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes laborales, enfermedades, y sobre los índices de siniestralidad.
6. A designar al menos a un trabajador o trabajadora, con la formación adecuada, para que se haga cargo de las tareas de prevención (Ley 54.2.003).

Art. 64. - Primeros auxilios de educación sanitaria

Se impartirán cursos por personal cualificado, dando opción para asistir a los mismos a todos los trabajadores y trabajadoras.

Art. 65. - Revisión médica

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico al personal con carácter voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental a la persona interesada. Al Ayuntamiento se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo y obligatorio a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Art. 66. - Útiles de trabajo y vestuario

El Ayuntamiento facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicios en puestos de trabajo, que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad e higiene o protección así como al personal que deba usar uniforme; igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie, así como ropa de abrigo.

Siempre que se incorpore personal nuevo, antes de empezar a trabajar se le facilitarán los útiles de trabajo y vestuario que correspondan. Al personal fijo de nuevo ingreso se le facilitará cuando se produzca su incorporación. Al personal eventual también se le facilitará cuando la duración de su contrato así lo requiera.

El vestuario mínimo consistirá en dos equipaciones de invierno y dos de verano, con colores a convenir entre el Ayuntamiento y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma.

La empresa podrá dar una compensación económica a los trabajadores para que ellos mismos se compren la ropa de trabajo.

Art. 67. - Asesoramiento y defensa legal

El Ayuntamiento dispensará a todo el personal trabajador el asesoramiento y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio del Ayuntamiento, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera a excepción de los casos en los que medien dolo o culpa.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadoras y trabajadores en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil y administrativa.

CAPÍTULO XIII - DERECHOS SINDICALES**Art. 68 - Derechos de representación****A) Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/1987 de 12 de junio y de la normativa vigente, se contemplan a los representantes de los trabajadores y trabajadoras las siguientes

FACULTADES:

1. - Asistir una persona Delegada, con voz y sin voto, a las reuniones de la Comisión de seguimiento de personal.
2. - Recibir información trimestral sobre la política de personal del Ayuntamiento.
3. - Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación del personal.
 - c) Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
4. - Ser informados de las sanciones impuestas por faltas cometidas por algún trabajador o trabajadora.

5. - Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c) Cantidades que perciba cada trabajadora o trabajador por complemento personal, de productividad, gratificaciones por horas extraordinarias y pluses.
6. - Conocer trimestralmente los datos disponibles sobre nombramientos, contratación, cumplimiento de horarios, el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
7. - Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
8. - Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
9. - Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.
10. - Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
11. - Informar a las trabajadoras y trabajadores en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado.
12. - Mediar en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses en los supuestos de disfrute del periodo vacacional, permisos, licencias, cumplimiento de horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.
13. - Recibir copia básica de los contratos de los trabajadores o trabajadoras.

Así mismo, la persona designada como delegada sindical recibirá información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (art. 64.1 E.T.).

También colaborará con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (art. 64.13 E.T.).

Por último, la representación sindical realizará labores de sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual y por razón de sexo e informará a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuviera conocimiento y que pudieran propiciarlos.

GARANTÍAS Y DERECHOS:

1. - El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento, sin que se entorpezca su normal funcionamiento.
2. - La libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
3. - Ser oída en los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometida alguna de las personas designadas como delegadas durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia a la persona interesada regulada en el procedimiento sancionador.
4. - Un crédito conjunto de 180 horas anuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo. Las horas utilizadas por reuniones convocadas a instancia del Ayuntamiento, por pruebas selectivas o negociación colectiva no se contabilizarán como horas sindicales y si se realizan fuera de la jornada laboral se acumularán al crédito anual.
5. - No ser trasladadas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación.
6. - No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
7. - Tener acceso a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.
8. - Recibir copia de los presupuestos anuales del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I y de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

Art. 69. - Derecho de huelga

En caso de huelga, el Ayuntamiento y el Comité de Huelga, establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 70. - Secciones sindicales

La corporación reconocerá las secciones sindicales que se pueden constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos de los sindicatos correspondientes.

Art. 71. - Derecho de Reunión

Están legitimados a convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de las personas designadas como delegadas sindicales.
- b) El comité de empresa o las personas designadas como delegadas de personal.
- c) Cualesquiera trabajadores o trabajadoras del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.
- d) Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo entre el órgano de gobierno del Ayuntamiento y quienes posean legitimación para convocar reuniones.
- e) 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 trata.
- f) 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.

CAPÍTULO XIV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Será de aplicación lo estipulado en los artículos del 93 al 98 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Art. 72. - Clasificación de las faltas.

A efectos disciplinarios se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente convenio colectivo.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as incluidos en este convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se hace en los tres artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que pudieran existir otras análogas.

Art. 73. - Faltas leves.

Se clasifican como faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de la ausencia del trabajador por causa justificada o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo por breve tiempo y sin causar perjuicios graves durante la jornada laboral sin causa o sin comunicación de ésta.
4. Los descuidos en la conservación de material o de las instalaciones y la falta de higiene personal.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en el plazo de un mes.
6. No atender al público, a los administrados o al personal en general con la debida corrección.
7. Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteran la buena marcha del centro. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán considerarse como faltas graves.
8. No comunicar a la empresa en su debido tiempo los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la SS o al IRPF, así como la presentación el plazo legalmente señalado de los partes de baja y confirmación de enfermedad.

Art. 74. - Faltas graves.

Se clasifican como faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar durante un mes.
2. La no asistencia al trabajo de dos o tres días en el plazo de un mes sin causa justificada. Si tuviera que relevar a un compañero bastará una sola vez para ser considerada falta grave.
3. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, negándose a cumplir órdenes recibidas, y la falta de respeto y consideración a los mismos.
4. Simular la presencia de otro empleado en el trabajo, firmando o fichando por él. Probada la connivencia se sancionará a ambos.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La imprudencia en acto de servicio, así como el incumplimiento de instrucciones expresas en materia de seguridad en el trabajo que no tengan consecuencias graves
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, sino tiene consecuencias graves.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas del Ayuntamiento o Residencia.
9. La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Art. 75. - faltas muy graves.

Se clasifican como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis semanas, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos, durante un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la corporación o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. La condena firme por delito doloso.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando un trabajador declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También comprenderá este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los miembros de la corporación o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo o a los ciudadanos.

7. La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

8. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, que hayan sido sancionadas.

9. Revelar a extraños datos de reserva obligada.

Art. 76.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, apercibimiento escrito, suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a seis meses; traslado forzoso, sin indemnización alguna de las contempladas en la legislación aplicable; inhabilitación, por un periodo no superior a cinco años, para ascender de categoría; despido.

Art. 77. - Procedimiento para la imposición de sanciones.

La imposición de sanciones se regirá por lo establecido en la Ley 8/1998, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, sin perjuicio de que se le reconoce a la Alcaldía-Presidencia la facultad de imponer sanciones.

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

La persona interesada dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargo y proponer la práctica de las pruebas que convengan en su defensa.

El expediente será instruido por un instructor o instructora y un secretario o secretaria imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y trabajadoras y la persona designada como delegada sindical, en su caso, quienes presentarán preceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

La persona instructora podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

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

Art. 78.- Despido Improcedente

En el caso de despido improcedente, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del Ayuntamiento, quienes en total paridad estudiarán los condicionantes que motivaron el despido, siendo necesario para que se opte por una indemnización el voto favorable de la mitad más uno de las y los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que, en su caso, opte el trabajador o trabajadora. El presente artículo será de aplicación únicamente al personal con relación laboral fija.

CAPITULO XV – MEJORAS SOCIALES

Art. 79. - Ayuda familiar.

La empresa, voluntariamente, podrá abonar a partir de la entrada en vigor del presente convenio por cada hijo menor de 18 años que no perciba retribuciones propias la cantidad de 50 € anuales. Por cónyuge, cuando éste no estuviera trabajando 50 € anuales.

Art. 80. - Subsidio por minusválido o disminuido físico

La empresa, voluntariamente, podrá abonar mensualmente la cantidad de 50 € a partir de la entrada en vigor del presente convenio por el cónyuge o cada hijo a su cargo que sea minusválido o disminuido físico o psíquico con un grado superior al 33%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es compatible con cualquier otra ayuda por este mismo concepto que por este concepto otorgue cualquier organismo público.

Art. 81. - Jubilación anticipada.

La empresa, voluntariamente, podrá establecer una gratificación para el personal que acceda, en los términos establecidos en la legislación vigente, a la jubilación voluntaria anticipada y con un mínimo de diez años de servicios prestados en la empresa, en las siguientes cantidades:

- Al cumplir los 60 años: 1.500,00 €
- Al cumplir los 61 años: 1.200,00 €
- Al cumplir los 62 años: 1.000,00 €
- Al cumplir los 63 años: 900,00 €
- Al cumplir los 64 años: 500,00 €

Art. 82. - Póliza de seguro

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, la empresa, voluntariamente, podrá formalizar una póliza de seguro, a favor de los trabajadores/as o de sus herederos, que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente o enfermedad, sea cual fuera su naturaleza.

CAPITULO XVI – ASISTENCIA SANITARIA**Art. 83. - Asistencia sanitaria.**

Circunda en torno al Sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Ley 1 de 1994, de 20 de junio. Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina en ambulatorio.

Complementariamente la empresa, voluntariamente, podrá establecer una subvención sobre el importe de la factura para el personal en los conceptos siguientes:

- a) Prótesis dentarias: Reposición de piezas, ortodoncia o empastes.
- b) Prótesis de visión: Gafas normales o bifocales, lentillas, renovación de cristales.
- c) Prótesis auditivas/fonación.
- d) Prótesis quirúrgicas.
- e) Prótesis ortopédicas: Plantillas, corsés, collarines, sillas de ruedas, muletas, etc.

En los supuestos en que existan subvenciones por cuenta de la Seguridad Social o similar, serán completadas hasta alcanzar los importes del presente baremo.

Para la percepción de estas prestaciones será necesario presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante de pago.

La duración mínima de las prótesis se establece en dos años. En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición se efectuará por el total del valor.

Art. 84. - Incapacidad temporal.

De conformidad con lo establecido en el art. 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1 de 1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad laboral:

- a) Las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sean o no de trabajo.
- b) Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

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

Art. 85. - Maternidad.

Protección a la maternidad (Cambio de servicio durante el embarazo y lactancia).

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso o cuando como resultado de la elaboración de una evaluación de riesgo a que se refiere el art. 26 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos laborales, revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. En cualquier caso, si ello fuera posible, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos rotatorios, y para ello el empresario proveerá el cambio de puesto de trabajo a otro de su categoría profesional o en cualquier otra categoría, respetando siempre la voluntariedad de la trabajadora.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnico u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones

desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.

ANEXO I

ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DESTINADO EN LA RESIDENCIA DE LA 3ª EDAD "GUADALOPE"

1. - Objeto y vigencia.

El presente Acuerdo, tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral con destino en el centro de trabajo municipal Residencia de la 3ª edad Guadalupe.

El presente Acuerdo, tendrá el mismo valor del Convenio Colectivo, forma parte inseparable del mismo y deberá seguir el mismo procedimiento para su modificación que el necesario para la modificación del Convenio Colectivo. Extenderá su vigencia en las mismas condiciones y por el tiempo que resulte vigente el Convenio Colectivo.

Lo aquí pactado, tendrá aplicación preferente sobre lo previsto en el Convenio Colectivo.

2. - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo del personal de la Residencia de la 3ª edad, es de 1627,5 horas /año, asimilando la misma a la determinada para el resto del personal laboral del Ayuntamiento cuya jornada semanal es de 37 horas y media.

La distribución horaria en tres turnos, será acordada por el Ayuntamiento a través de la dirección de la Residencia, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras o trabajadores del Ayuntamiento.

Cuando se esté disfrutando de día de descanso y se trabaje a petición de la empresa en domingo o festivo, para sustituir a otro trabajador/a de manera urgente por baja u otra circunstancia, se compensará con dos días de permiso por cada uno de trabajo.

3. - Retribuciones especiales.

Se establecen retribuciones especiales para determinadas jornadas en el año:

- Día 24 diciembre en turnos de TARDE Y NOCHE
- Día 25 diciembre en turnos de MAÑANA Y TARDE
- Día 31 diciembre en turnos de TARDE Y NOCHE
- Día 1 de enero en turnos de MAÑANA Y TARDE

Estos festivos se computaran de la siguiente manera:

$$\text{Valor del festivo} = \frac{\text{Salario mensual} \times 2}{30}$$

ANEXO II

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO

Categoría Profesional	Grupo	Salario Base	Complemento Específico	Total Retribución Mensual
Director/Administrador Residencia	A2	1.081,72	492,67	1.574,39
Maestro/a educación infantil	A2	1.527,15		1.527,15
Técnico actividades socio-culturales Residencia	C1	1.043,12		1.043,12
Técnico educación infantil	C1	955,10		955,10
Oficial 1ª servicios múltiples	C2	975,15	20,22	995,37
Oficial 2ª servicios múltiples	C2	975,15		975,15
Auxiliar administrativo	C2	954,46	116,29	1.070,75
Auxiliar de biblioteca	C2	843,78		843,78
Auxiliar clínica/camarero/limpiador/a Residencia	C2	889,75	116,35	1.006,10
Encargado/a casa de cultura - polideportivo	C2	772,51		772,51
Cocinero/a Residencia	C2	972,00	116,35	1.088,35
Empleado/a de limpieza	E	706,35		706,35
Peón servicios múltiples	E	752,45		752,45
Conductor/a-auxiliar limpieza Residencia	E	873,24	116,35	989,59
Auxiliar limpieza Residencia	E	873,24	116,35	989,59

Porcentaje para calcular trienios sobre salario base	3%
--	----

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas del Ayuntamiento, reguladoras de materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que se opongan al mismo.

Para que alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior pueda prevalecer, será precisa la negociación previa en la Comisión de Seguimiento y acuerdo expreso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

Si por Ley se impusiesen a, este colectivo, obligaciones superiores a las contempladas en el Presente Convenio, las condiciones de prestación del servicio serán objeto de negociación específica en la Comisión de Seguimiento.

SEGUNDA

A los solos efectos de deducciones por licencias sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complementos específico).

TERCERA

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Acuerdo que requieran solicitud, se harán de forma escrita. La no contestación expresa por escrito en un periodo no superior a quince días naturales, supondrá automáticamente el reconocimiento de lo solicitado.

CUARTA

En todos aquellos artículos donde se hace referencia a "días hábiles" se entenderán como tales los que corresponde trabajar.

QUINTA

Los grados de parentesco, a los que se hace referencia en el capítulo IV, son referidos tanto a consanguinidad como a afinidad, ya sea matrimonio o pareja de hecho y serán considerados como límite máximo a alcanzar, siendo el mínimo el correspondiente al propio trabajador o trabajadora.

SEXTA

En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento, Comunidad Autónoma y la Administración del Estado, debiendo, por la comisión de seguimiento, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

SÉPTIMA

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, previa solicitud, al reconocimiento de los servicios prestados en otras administraciones al objeto del cobro de antigüedad.

OCTAVA

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 el Estatuto de los Trabajadores, a aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas este convenio que afecten, entre otras pero no limitado a, las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de Los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes mencionadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones

de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

□ Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión.

□ Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

□ Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión paritaria a este respecto se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

Grados de parentesco		
PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO
HIJOS	HERMANOS	SOBRINOS Propios y del cónyuge
CONYUGE	CUÑADOS	TIOS Propios y del cónyuge
PADRES	ABUELOS Propios y del cónyuge	BISABUELOS Propios y del cónyuge
SUEGROS	NIETOS Propios y del cónyuge	
CONYUGE DE HIJOS	CONYUGE DE NIETOS	

Núm. 75.598

Departamento de Economía, Industria y Empleo

RESOLUCION DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2017 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2017, 2018 Y 2019.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel para los años 2017, 2018 y 2019 (Código de Convenio 44000235011981), suscrito el día 14 de septiembre de 2017, de una parte por representantes de las Entidades Empresariales Provinciales del Metal y de otra por representantes de CCOO Y FICA-UGT por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,
ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de sector en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 22 de noviembre de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO, Miguel Angel Lagunas Marqués.

ACTA.-5ª DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA celebrada en Teruel, el día 14 de septiembre de 2017.

En Teruel, siendo las 12 horas del día 14 de Septiembre, se reúnen en la sede de la CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL TUROLENSE, sita en la Plaza de la Catedral, nº 9, 1ª, las personas que se relacionan seguidamente, en representación de las organizaciones empresariales y sindicales que asimismo se especifican:

POR LAS ENTIDADES EMPRESARIALES

D. Antonio Mur Marqués (Asociación Empresarial Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Teruel)

D. José Manuel Lozano García (Asociación Empresarial Provincial Turolense de Fontanería, Calefacción, Gas, y afines)

D. Manuel Marin Villarroya (Asociación Empresarial de Instaladores Eléctricos y Telecomunicaciones de Teruel, AEIET)

D. Juan José Ríos Marin (Asociación Empresarial de Talleres de Reparación y Concesionarios de Vehículos de la Provincia de Teruel, ASTRACTE)

D. Sergio Calvo Bertolín (Confederación Empresarial Turolense, CEOE TERUEL)

D. Francisco Ibáñez Ruiz (Asesor.- Confederación Empresarial Turolense, CEOE TERUEL)

POR COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA (CCOO)

Dña. Ana Pilar Sánchez Delgado

D. Santiago Cañas Moreno

D. Celso Hornero Hidalgo

D. Vicente Moya Herranz

D. Jesús Puche González

D. Constantin Cotia

D. José Ramón García Villaraco

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FICA (UGT)

D. José Juan Arcéz Villacampa

D. Cristóbal Lacruz Monferrer

D. Juan Liñares García

D. Pedro Ubeda Julián

D. Antonio Cañas Ramiro

D. Manuel Moreno Muñoz

D. David Alegre García

La reunión tiene por objeto la firma del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2017 – 2018 y 2019 por parte de los sindicatos Comisiones Obreras Industria (CCOO) y Unión General de Trabajadores FICA (UGT) y la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, siendo los representantes de las mismas las personas que figuran como asistentes a la presente reunión.

Se autoriza a Dª. Ana María Maicas Argente con D.N.I. 18.433.880-R a que en nombre de la comisión negociadora registre el acta de constitución, del acuerdo, las tablas salariales y el texto del convenio, todo ello con las firmas correspondientes, además de una copia en formato Word sin firmas de las tablas del convenio y el texto del mismo.

Lo que firman los arriba designados para de este modo dar validez a esta acta y al convenio colectivo suscrito.
Representación Sindical. Representación Empresarial

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2017, 2018 y 2019

TEXTO ARTICULADO

Cláusulas Generales

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

El Presente Convenio es de aplicación obligatoria a todas las Empresas que se encuentren radicadas en la Provincia de Teruel, salvo que por razón legal se rijan por otro convenio.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las Industrias dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas Empresas, Centros o Talleres, en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación el presente Convenio, sin perjuicio de su regulación especial en determinados aspectos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

> Industrias metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y boterio. Será de aplicación exclusiva el presente Convenio cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a los 0,5 milímetros.

> Tendidos de líneas eléctricas.

> Mecánica de óptica de precisión

Quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación un convenio específico distinto, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En el Anexo IV del presente convenio colectivo se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector.

Las empresas denominadas "multiservicios" (entendidas estas como aquellas que no desarrollan una actividad económica concreta, si no que presta multitud de servicios a otras empresas), que presten servicios en empresas incluidas en el ámbito funcional del este convenio, la totalidad de condiciones laborales establecidas en el presente convenio (Sector Industria Siderometalúrgica de Teruel) que les es de aplicación y, en particular la tabla salarial correspondiente al grupo y nivel profesional de cada trabajador, la jornada laboral, retribución de horas extraordinarias, vacaciones, trabajo nocturno, festivos, mejoras sociales, en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de igualdad de género.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores/as sea cual fuera su Categoría Profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas afectadas, sin mas excepciones que las establecidas por Ley, en su caso.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio será de tres años, iniciándose su vigencia el día 1 de Enero de 2017 y finalizando el día 31 de Diciembre de 2019

Artículo 5º.- Autodenuncia.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio en el primer trimestre del año 2.020 con lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación, salvo la prevista por la Ley a la Autoridad Laboral de la Provincia.

Artículo 6º.- Obligatoriedad.

El presente Convenio obliga durante su vigencia a los Empresarios/as y Trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación, obligando igualmente a aquellas Empresas que en el futuro se instalen en la Provincia de Teruel, de acuerdo con las estipulaciones contenidas en el artículo 1º.

Artículo 7º.- Unidad de Convenio.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

Artículo 8º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del Convenio, en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel global de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 9º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10º.- Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, cuatro en representación de los

Empresarios y cuatro en representación de los trabajadores/as, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y los trabajadores/as que promueven la actuación de la misma.

Los vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un Presidente de la Comisión, pudiendo así mismo acudir con asesores con voz y sin voto.

Es competencia de la Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

- a).- Interpretación la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- b).- Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c).- Conocer los acuerdos y discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 E.T. en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- d).- Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.
- e).- Accidente in itinere, es compromiso de las partes firmantes del convenio colectivo, el estudio a través de la comisión paritaria de la jurisprudencia existente y su acomodo a las diferentes casuísticas del sector para su posterior toma de decisiones.
- f).- Carnet de conducir. La comisión paritaria estudiará la afección de aquellos supuestos de retirada de carnet, sus causas y consecuencias sobre el empleo.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada. En el caso de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo el plazo para resolver será como máximo de 7 días.

En caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 11º.- Recibo finiquito.

El recibo de finiquito entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II del presente Convenio.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañado de una propuesta de finiquito en el modelo anterior. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en la que fue expedido.

El trabajador/a podrá ser asistido por un representante de los trabajadores/as en el acto de la firma del recibo finiquito.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador/a, no será de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

La firma por parte del trabajador/a del recibo de finiquito producirá los efectos liberatorios propios del mismo, sin perjuicio de las cantidades que al trabajador/a le pudiera corresponder en concepto de atrasos derivados de la aplicación con carácter retroactivo del incremento salarial o de la revisión salarial que pudiera establecerse en el Convenio Provincial de manera posterior, referidos exclusivamente al periodo de tiempo en que el trabajador/a desempeñó su labor en la Empresa durante el último año.

El cómputo del plazo para solicitar el abono de estos atrasos comenzará a contar a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, del Convenio Provincial o la revisión del mismo que las ocasione.

Artículo 12º Contrato de Formación

El contrato de Formación se regirá por la legislación que resulte de general aplicación en cada momento, la retribución será el 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base de la categoría incluida dentro de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

Artículo 13º.- Periodo de Prueba.

De conformidad a lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector del metal, el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador y la trabajadora, está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

1.- Duración.

El ingreso de los trabajadores y de las trabajadoras realizado a título de prueba, seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1, hasta seis meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2, hasta seis meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3, hasta dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4, hasta un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5, hasta un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6, hasta quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7, hasta quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 8, hasta quince días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

2.- Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, el trabajador o la trabajadora, tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador o la trabajadora, hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

3.- Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

4.- Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Artículo 14º.- Ceses.

Los trabajadores y las trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4: un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5: un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6: quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7: quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 8: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador o la trabajadora, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o la trabajadora, a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador o la trabajadora, incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores y las trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 15º.- Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo efectivo será de 1758 horas anuales, trabajadas en jornada semanal de lunes a sábado. No obstante, en caso de que en el ámbito estatal del sector se estableciera jornada inferior a la citada, se considerará como vigente en este Convenio la establecida en el ámbito estatal.

Para el caso de que no se elabore un calendario propio en los respectivos centros de trabajo, la Comisión Negociadora, con independencia de los establecidos en el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las dos fechas que sean señaladas como festivas a nivel local, fijará, con carácter orientativo, días festivos de referencia. Tendrán como finalidad determinar las fechas en las que puedan tener lugar los descansos necesarios para dar cumplimiento a la jornada anual pactada.

Las empresas, de acuerdo con la representación legal de sus trabajadores/as deberán confeccionar, a principios de cada año, un CALENDARIO LABORAL y procederán a la distribución de sus respectivos horarios de trabajo al objeto de acomodarlos a sus necesidades organizativas o de producción, siempre y cuando el cómputo anual no exceda de 1758 horas de trabajo efectivo para los años 2017, 2018 y 2019.

En el año 2017 tendrán la consideración de festivos, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 61/2016, del 31 de Mayo, del Gobierno de Aragón.

Las fiestas laborales, de carácter retribuido, no recuperables e inhábiles para el año 2017 en la Comunidad Autónoma de Aragón, serán las siguientes: 2 y 6 de enero, 13 y 14 de abril, 24 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 8 y 25 de diciembre así como las dos fiestas que sean señaladas como fiestas en cada municipio de la provincia.

Durante el año 2017, y con carácter orientativo para el caso de que no se elabore un calendario propio en los respectivos centros de trabajo, se considerarán festivos además de los anteriores, los siguientes días:

Empresas con jornada de 40 horas semanales, de lunes a viernes: el 17 de abril en Teruel capital (resto de la provincia junto a festividades locales) el 11 de julio en Teruel capital (resto de la provincia junto a festividades locales), 13 de octubre y 7 de diciembre. El exceso de 2 horas restantes se negociará por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Los días 24 y 31 de diciembre del 2017, 2018 y 2019 así como el día 5 de enero de los años 2018, 2019 y 2020, la jornada laboral finalizará a las catorce horas, salvo los servicios de guardias o asistencia urgente y aquellos otros casos en los que las exigencias de producción, a juicio de la empresa, lo desaconsejen. Su cumplimiento no podrá suponer reducción alguna de la jornada pactada.

La empresa podrá de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as o, en el supuesto de no existir dichos representantes, con los propios trabajadores/as, sustituir las fechas incluidas por otras que resulten más adecuadas en función de las necesidades de la producción, de la costumbre propia del lugar o de los usos observados en la propia empresa.

De común acuerdo, la Empresa y sus Trabajadores/as podrán acordar la sustitución de los complementos económicos específicos previstos para los puestos de trabajo calificados como tóxicos, penosos o peligrosos, por una reducción de la jornada en porcentaje equivalente, conforme a los términos pactados.

Artículo 16º.- Horas Extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de suprimir la realización de horas extraordinarias habituales.

Serán sin embargo de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas de fuerza mayor, como prevención y reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales a estos efectos las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

En materia de comunicación de las horas extraordinarias realizadas se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Ambas partes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de Alta en la Seguridad Social por estar dados/as de Alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los Representantes Legales de los Trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, así como los

documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme dispone el artículo 64.4.b del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Los trabajadores/as que realicen horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y la Dirección de la Empresa, podrán decidir de mutuo acuerdo que el abono de las citadas horas, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, puede sustituirse por la compensación con un tiempo de descanso retribuido que suponga un descuento de una hora y cuarenta y cinco minutos de la jornada ordinaria de trabajo por cada hora extraordinaria realizada en Lunes, Martes, Miércoles, Jueves o Viernes, y de dos horas si lo fuesen en Sábado, Domingo o Festivo.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a lo previsto en los artículos 80 y 56 de la Ordenanza, cuyo texto se considera reproducido en este punto.

Para el año 2017 se acuerda fijar la hora extraordinaria con un valor mínimo de 13.46 Euros. Para los años 2018 y 2019 se incrementarán con las subidas pactadas en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 17º.- Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias consistirán en treinta días naturales, o la parte proporcional que le corresponda de no ostentar un año de servicio.

Los días de vacaciones establecidas serán retribuidas de conformidad con lo señalado en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para el Sector, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

El periodo de disfrute se señalará de común acuerdo entre ambas partes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 -y 48.bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En caso de que coincida el periodo vacacional establecido en el calendario de la empresa con una situación de IT iniciada con anterioridad a dicho periodo, el trabajador/a tendrá derecho, en los términos establecidos en la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 2009, al disfrute de vacaciones en fecha posterior al referido periodo.

Artículo 18º.- Permisos retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1).- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2).- Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo/a.
- 3).- Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- 4).- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos/as y hermanos/as.
- 5).- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as y padres políticos y abuelos/as políticos/as.
- 6.a).- Tres días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres políticos, hermanos/as políticos/as y cónyuge.
- 6.b).- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de abuelos/as políticos/as.
- 6.c).- Dos días naturales en caso de Hospitalización de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres políticos, hermanos/as políticos/as, cónyuge y abuelos/as políticos/as. Podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o alternos.
- 6.d).- Por establecerlo el vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en su número 3 apartado b), el trabajador/as, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por accidente grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 7).- En los supuestos contemplados en los números 2, 4, 5 y 6 de este artículo, cuando con tales motivos el trabajador/as necesite efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- 8).- Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres y hermanos/as.
- 9).- Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- 10).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y en cuanto a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a

afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre).

En el supuesto de que el trabajador/aperciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

11).- Para acompañar al cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad a visitas de Médico de cabecera o Especialistas de la Seguridad Social o régimen asimilable, cuando con tal motivo sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto, un día natural al año.

12).- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el Facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En caso de asistencia a consulta de medicina general de la Seguridad Social, el trabajador/a dispondrá de 16 horas al año.

13).- Un día natural por comunión de hijo/a.

14).- Cuatro horas por asistencia a funerales de nueras y yernos.

15).- Los trabajadores en el turno de noche podrán comenzar a disfrutar del permiso por intervención quirúrgica en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborables del permiso resulte el mismo que si lo hubieran comenzado a disfrutar de día del hecho causante.

16).- Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio correspondiente, siempre que la titulación esté relacionada directamente con las actividades de su puesto de trabajo, esta relación directa se dilucidará a criterio de empresa y trabajador. Será necesario aportar justificante del Centro o Profesor, indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

17).- LACTANCIA: El periodo de acumulación de los 11 días laborables se disfrutarán en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes o jornada semanal de lunes a sábado, etc..)

18).- El cómputo de los días laborales y naturales de permiso se realizará de forma que éste se inicie el día en el que se produce el hecho causante, excepto cuando el trabajador no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección del trabajador el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Artículo 19º.- Permisos no Retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho, sin retribución alguna, a los permisos siguientes:

1).- Los necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un Título académico o profesional, siempre que no estén incluidos en los reseñados en el punto 16 del artículo 18.

2).- Por el tiempo necesario para asistencia, cuando ello fuera posible, a juicio de la empresa, a un Curso de Formación Profesional Ocupacional o de perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. Los permisos Individuales para la Formación se registrarán por lo dispuesto en el Acuerdo de Formación Profesional para el empleo.

3).- En caso de matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, traslado de domicilio, matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as, con independencia de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 18, se concederán al trabajador/a por los mismos motivos hasta cinco días naturales más de licencia cuando el trabajador/a avise de su pretensión a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas respecto de la fecha y hora en que debería incorporarse a su puesto de trabajo, para el disfrute del permiso reglamentario, no siendo objeto de retribución el exceso o beneficio citado.

4).- El tiempo necesario, debidamente justificado, para la asistencia a consultas de medicina privada.

5).- Asistencia a funeral de tío/a carnal.

6).- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previsto en el apartado 15 de este artículo, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en la legislación vigente

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A efectos de permisos, se reconoce a las parejas de hecho acogidas a la Ley Aragonesa que las regula (Ley 6/99), sin considerar la inscripción en el registro de parejas como matrimonio, a estos efectos.

Artículo 20º.- Salarios.

En el año 2017, los salarios experimentarán un incremento del dos por ciento (2,0%) respecto a los salarios vigentes en el año 2016, publicados en el BOP TE, de 19 de Enero de 2016, número 11 dando lugar a las tablas salariales para el año 2.016. Para el año 2018, los salarios experimentarán un incremento del uno coma ocho por ciento (1.8%) respecto a los salarios vigentes en el año 2017, una vez revisados si procede y con efectos y devengos desde el 1 de enero del 2018. Para el año 2019, los salarios experimentarán un incremento del uno coma ocho por ciento (1,8%) respecto a los salarios vigentes en el año 2018, una vez revisadas si procede y con efectos y devengos desde el 1 de Enero del 2019. Se adjuntan como Anexo I las tablas salariales del año 2017,

Artículo 21º.- Cláusula de Revisión Salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, si el incremento pactado fuera inferior al IPC real, el exceso será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del año siguiente, tomando como referencia las tablas utilizadas para realiza los aumentos pactados en el año anterior.

No obstante lo anterior, si el IPC real supera el 30% del incremento pactado para cada año de los de vigencia del convenio, se realizará una paga única por el total de la desviación, que se abonara dentro del primer trimestre del año revisado.

Artículo 22º.- Mínimos salariales Garantizados.

En el supuesto de que el salario establecido para la Categoría Profesional de Peón fuese superado por una disposición superior de general aplicación, se incrementará automáticamente, aplicándose la misma diferencia sobre los salarios base de cada una de las Categorías Profesionales señaladas en el presente Convenio, modificándose las Tablas.

Artículo 23º.- Antigüedad.

La antigüedad consiste en cuatrienios del 4% sobre el salario señalado como vigente en este Convenio, según cada Categoría Profesional.

Artículo 24º.- Nocturnidad.

El trabajo nocturno tendrá un incremento en su retribución equivalente al 35 % del salario base de su respectiva categoría. Considerándose como trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Este plus no se percibirá en aquellos casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 25º.- Gratificaciones Extraordinarias Reglamentarias.

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a sus trabajadores/as dos gratificaciones extraordinarias durante los meses de Julio y Diciembre, en la cuantía, cada una de ellas, del Salario Convenio designado en la Tabla Salarial anexa y antigüedad, en su caso.

Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de Julio y antes del día 24 de Diciembre. Serán concedidas en proporción al tiempo trabajado y practicándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 26º.- Plus de Asistencia.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho al percibo en el 2017 de la cantidad de 3,46 Euros por día efectivamente trabajado, incluyéndose en este concepto el periodo de vacaciones reglamentarias. Para los años 2018 y 2019 se incrementaran con las subidas pactadas en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 27º.- Plus de Transporte.

En concepto de Plus de Transporte, se abonará a los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, sea cual fuera su Categoría Profesional, la cantidad de 2,40 Euros por día laborable durante 2017. Para los años 2018 y 2019 se incrementarán con las subidas pactadas en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 28º.- Compensación por trabajo fuera del centro.

Con el fin de compensar los gastos que se produzcan a los trabajadores/as que excepcionalmente y con carácter no habitual, deban realizar desplazamientos para efectuar reparaciones fuera de sus centros de trabajo y tal traslado se efectúe en vehículo de la empresa, se abonará en el 2017 un importe de 1.45 Euros por cada hora de permanencia fuera del lugar de trabajo, siempre que el mismo sea superior a una hora y que la distancia a recorrer exceda de 4 kilómetros a contar desde el centro de trabajo, y se supere el casco urbano de la población. Para los años 2018 y 2019 se incrementarán con las subidas pactadas en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

No vendrán obligadas a abonar el citado importe aquellas empresas dedicadas a instalaciones, montajes y conservación, mantenimiento o revisión de instalaciones, maquinaria o aparatos en general.

Artículo 29º.- Dietas, Plus kilometraje

En concepto de Dietas, y para aquel personal que con arreglo a la Ley tenga derecho a su percibo, se abonará un importe de 17,53 euros por media dieta y 40,92 euros por dieta completa en el año 2017 y para el año 2018 se abonará un importe de 17,85 euros por media dieta y 41,66 euros por dieta completa, y para el año 2019 se abonará un importe de 18,17 euros por media dieta y 42,41 euros por dieta completa sin que resulte de aplicación, en ningún caso, la revisión prevista en el artículo 21 del presente convenio.

No obstante, en el caso de que los gastos ocasionados al trabajador/a por los conceptos anteriores fueran superiores a las cantidades establecidas, el empresario abonará al trabajador/a la totalidad de estos, previa justificación.

En el supuesto de utilización del vehículo particular del trabajador/ a se abonará un plus de 0.20€ por km. Para el año 2017. Para los años 2018 y 2019 se incrementarán con las subidas pactadas en este convenio y sus respectivas revisiones salariales si las hubiera.

Artículo 30º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez

Con independencia de las prestaciones a las que el trabajador/a o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a los trabajadores/as comprendidos en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 36.000,00 Euros, para los años 2018, 2019 y 2020, en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida.

En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios del trabajador o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.

Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas a la Ley 6/1999 de Parejas estables no casadas de Aragón, y, en consecuencia, inscritas en el Registro previsto en su artículo 2º.

Artículo 31º.- Ropa de Trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores/as de dos buzos o monos de trabajo al inicio del año. Cuando sea necesario un tercero, el trabajador/a estará obligado a devolver la prenda usada.

Si se causara baja definitiva en el primer trimestre del año, se devolverá la ropa entregada.

Artículo 32.- Revisión Médica.

Se mantiene la obligación de que las Empresas sometan a revisión médica anual a todos los trabajadores/as a su servicio, siendo a sus expensas dicha prestación. La fecha y lugar concretos serán determinados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 33º.- Formación.

En materia de formación sobre prevención de riesgos laborales, las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 19 y concordantes de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Empresas programarán cursos de perfeccionamiento de sus trabajadores/as en materia de formación sobre prevención de riesgos laborales conforme a las anteriores disposiciones legales.

Artículo 34º.- Derechos Sindicales.

1ª- A requerimiento de los Trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas con más de 250 trabajadores/as descontarán de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical de la Empresa, si la hubiere.

2º.- Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados/as y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación trimestral y/o anual y entre trabajadores de la misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité y delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa o empresario, con los siguientes plazos de preaviso:

Acumulación trimestral: preaviso de 30 días naturales;

Acumulación anual: preaviso de 60 días naturales.

3º.- Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere y solo a estos efectos a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

4º.- Derechos de cargos representativos de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo, a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación de carácter colectivo con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

5º.- Durante las negociaciones del convenio colectivo del sector o de los pactos de empresa en vigor, la empresa facilitará la celebración de asambleas de trabajadores/as en los centros de trabajo.

Para aquellas empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la Empresa o en el centro de trabajo, utilizando el crédito horario cedido por los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal de su sección sindical que si dispongan de crédito horario.

En lo no previsto expresamente en el presente artículo, las partes se remiten a la Legislación Vigente en la materia.

Se llevará al ámbito de la negociación interna de las empresas que ocupen entre 100 y 250 trabajadores/as, la distribución del uso del crédito sindical de los miembros del comité de empresa pertenecientes al mismo sindicato por parte del Delegado Sindical elegido por la organización sindical con representación en el mismo (comité de empresa).

Las Secciones Sindicales dispondrán de local, tablón de anuncios, acceso al teléfono y a Internet, en empresas de plantillas a partir de 30 trabajadores

Artículo 35º.- Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, el trabajador/a percibirá durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial. Queda excluido del abono de este complemento el accidente que se produzca "in itinere".

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declara "a posteriori" el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

Artículo 36º.- Fomento de la Contratación Indefinida.

La conversión de contratos temporales en indefinidos se regirá por la normativa que resulte de general aplicación en cada momento.

Artículo 37º.- Contratación Eventual.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos previsto en el artículo 15.1b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 38º.- Empresas de Trabajo Temporal.

A partir del 1 de Enero de 2017 y durante su vigencia, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán efectuar en promedio anual más del 12 % de las jornadas (de ocho horas) que realicen todos los trabaja-

dores/as de su plantilla (con cualquier clase de contrato laboral, exceptuando los trabajadores/as procedentes de E.T.T.), a través de trabajadores/as contratados mediante Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 39º.- Contrato de Relevó.

El contrato de relevó se regirá por lo dispuesto en el Artículo 12 punto 6º del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 40º.- Contrato por Obra o Servicio Determinado.

Ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan identificados en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo, que deberá comunicarse a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

El tiempo acumulado de este contrato, no podrá tener una duración superior a cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la disposición transitoria octava del Real Decreto Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41º.- Subrogación

Cláusula de subrogación.

Si a la terminación de la vigencia del contrato entre una Empresa auxiliar y la principal, las funciones totales o parciales que viniese realizando aquella se continuasen por otra u otras Empresas auxiliares, los trabajadores de la Empresa auxiliar que hubiese cesado en su cometido pasarán a formar parte con el mismo carácter que tuviesen de la Empresa o Empresas auxiliares que la hubieran sustituido.

Esta continuación de relaciones laborales se producirá en todo caso, aunque haya un intervalo de hasta tres meses entre la terminación de las funciones de la primera Empresa auxiliar y el comienzo de la actuación de la Empresa o Empresas auxiliares que la hubieren reemplazado.

Si a la terminación del cometido de una Empresa auxiliar asumiese la realización de la actividad que viniese realizando la Empresa principal, los trabajadores de la Empresa auxiliar tendrán preferencia para obtener empleo en la principal si ésta hubiese de admitir.

Artículo 42º.- Suspensión del Contrato de trabajo por paternidad.

El derecho del trabajador a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad se regirá, en todos sus extremos, por lo dispuesto en el Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores introducido en el mismo por la Disposición adicional décimo primera. Once. de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Anexo III del presente Convenio se reproduce íntegramente el texto del referido Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43º.- Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Artículo 44º.- Planes de Igualdad

Las Organizaciones firmantes del Convenio entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad se acuerdan los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, basándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias señaladas, a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

C) En las empresas de 100 a 250 trabajadores y trabajadoras, se negociarán medidas específicas para favorecer la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, así como medidas de prevención de los distintos tipos de acoso.

Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

Concepto de los Planes de Igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si la hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas
- k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que consistirán en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el Colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia
- l. Protocolo de actuación para la prevención, y en su caso erradicación, contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- m. Inclusión de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004) en los Planes de Igualdad. Protocolo de actuación en los supuestos en los que haya alguna víctima de violencia de género en la empresa, con aplicación de la citada Ley.

Competencia de la Empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de los Planes de Igualdad

El diagnóstico de situación será realizado por la empresa. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será entregada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a efectos de informe, garantizando de tal forma, lo regulado en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, es decir, el acceso de tal representación, a la información sobre su elaboración y contenido.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, creada al efecto, será la facultada para conocer y estudiar las mismas.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo ésta última emitir informe sí así lo estima oportuno.

En las empresas de más de 250 trabajadores/as, en el plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo, se negociarán e implantarán los Planes de Igualdad pendientes.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades

La Comisión Paritaria constituida por la representación de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en estos apartados pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

En virtud de los compromisos asumidos por las partes signatarias del Convenio en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, las entidades señaladas acuerdan:

1. Formalizar la constitución de la Comisión para la igualdad de oportunidades.
2. Las partes se comprometen, de acuerdo a lo establecido en el Convenio y en ejecución de las funciones de la Comisión, a abordar los problemas de discriminación o desigualdad, que precisan un análisis de carácter general y conjunto, así mismo identificarán las posibles discriminaciones por razón de sexo y buscarán las soluciones para atajarlas.
3. La Comisión estará formada por cuatro componentes de las asociaciones de Empresarios de Teruel en representación de las empresas del sector, y por dos componentes de CCOO de Industria de Aragón, y dos componentes por la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT-FICA de Aragón, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados por el Convenio.
4. La Comisión se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el Convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.
5. Las reuniones se celebrarán en la sede de la CEOE de Teruel o de las centrales sindicales firmantes del Convenio, CCOO de Industria y Federación de Industria, Construcción y Agro UGT-FICA Aragón.
6. Los escritos o comunicados dirigidos a esta Comisión, relativos a sus competencias de actuación, podrán ser remitidos a través de las sedes mencionadas en el punto 5.
7. De cada reunión, se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

Cláusula Adicional 1º.- COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Esta Comisión actuará de conformidad con el Acuerdo Estatal del sector del Metal (B.O.E. 112 de 13 de Mayo de 2013), firmado por CONFEMETAL, CC.OO Y U.G.T.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 3 vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

De entre sus trabajos se realizará durante el año 2018 el estudio de las categorías profesionales existentes en el Convenio de cara a suprimir aquellas que puedan considerarse obsoletas, así como una adecuación a los grupos profesionales recogidos en el citado Acuerdo Estatal del Sector del Metal, dando cumplimiento de esta forma a lo establecido, al respecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Se publica en el presente convenio colectivo la parrilla de los grupos profesionales como complemento al Anexo I de las tablas salariales.

Cláusula Adicional 2º.- COMISIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo y Formación, con las funciones que oportunamente acuerden.

Es voluntad de los firmantes del presente Convenio, atender los problemas que se puedan ocasionar sobre el empleo en las empresas subcontratistas, como consecuencia de la extinción de contratos de prestación de bienes y servicios generales o concesiones de servicio público causadas fundamentalmente por administraciones públicas o por compañías de prestación de servicios generales. Se estudiara el desarrollo de aquellas medidas que estén al alcance de esta Comisión Paritaria para minimizar el impacto en el empleo en estos supuestos.

Cláusula Adicional 3º.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el A.S.E.C.L.A. y en su Reglamento de aplicación.

Cláusula Adicional 4ª

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto refundido del Estatutos de los Trabajadores de los Trabajadores, al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, al Acuerdo estatal del sector del metal, y demás disposiciones de general aplicación.

Cláusula Adicional 5ª.- FALTAS Y SANCIONES

En materia de faltas y sanciones será de aplicación el Código de Conducta Laboral que figura en el II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 145 de 19 de Junio de 2017), Capítulo XII, al igual que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Cláusula Adicional 6ª.- CLAUSULA DE INAPLICABILIDAD

El presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación (Artículo 1 y 2 del presente convenio) y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sobre las materias enunciadas en el párrafo anterior se estará dispuesto a la legislación vigente en cada momento. El procedimiento se regirá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Clausula Adicional 7ª. Comisión de Seguridad y Salud Laboral

Las partes firmantes comparten el compromiso de reforzar el papel de la comisión de salud laboral, con este objetivo se plantea la necesidad de fijar un "cronograma" con un calendario periódico de reuniones, para tratar de las materias que le son propias:

- a. Investigación de Accidentes de Trabajo.
- b. Protección de la maternidad y lactancia.
- c. Formación de los delegados de prevención.
- d. Desarrollo de la figura del Delegado Medioambiental.

La comisión de salud laboral que se constituya a estos efectos, deberá redactar con carácter anual un acta de conclusiones sobre la materia en el sector.

Clausula Adicional 8ª. Empresas proveedoras de Servicios.

Competitividad y competencia en las empresas del sector del metal.

Las empresas que mediante una relación contractual realicen trabajos para empresas afectadas por 'el presente Convenio Colectivo, desarrollándose éstos en centros ubicados en la provincia de Teruel y, consistiendo tales trabajos en el desarrollo de actividades incluidas en el ámbito funcional previsto en artículo 2 de este Texto articulado, vendrán obligadas a aplicar como disposiciones mínimas las condiciones laborales, sociales y económicas previstas en el presente Convenio Colectivo Siderometalúrgico, y en cualquier caso a mantener y aplicar las condiciones de este convenio de sector en aquellas empresas proveedoras o subcontratadas de estas empresas, que estén bajo el convenio del sector siderometalúrgico. Para ello se establecerán los instrumentos por los cuales sea real ese compromiso comprometiéndose a sí mismo a establecer y mejorar esas condiciones, y a denunciar en la Comisión Paritaria del Convenio aquellos casos que regulen en sus diferentes ámbitos, condiciones inferiores.

A tal efecto, las partes firmantes de este convenio acuerdan que en los procesos de contratación con las empresas proveedoras, se debe evitar el fomentar un sistema de competencia, que dé lugar a la precarización del empleo y la reducción de las condiciones laborales de los trabajadores de los proveedores, especialmente en materia de salarios, jornada y seguridad y salud.

Así, consideran procedente establecer mecanismos de información y colaboración en relación con los procesos de contratación con las empresas proveedoras y contratistas externas, para contribuir a la seguridad del empleo y al cumplimiento por parte de estas últimas de unas condiciones laborales mínimas. Y todo ello, en atención a que todas las empresas proveedoras se regulen, como mínimo, por este convenio colectivo del sector, de aplicación a la actividad contrata.

A tal efecto, se informará a la representación de los trabajadores, en cada empresa, sobre los contratos de obras, servicios y suministros realizados, indicando el nombre de la contratista, actividad contratada, así como número de trabajadores empleados.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL

ANEXO I, TABLAS SALARIALES 2017

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2017 CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA PARA LA PROVINCIA DE TERUEL	
Grupo 1: Personal Obrero	Euros/día
PERSONAL NO CUALIFICADO	
Peón Ordinario	35,19 euros
Especialista	36,01 euros
Mozo de Almacén	36,01 euros

PERSONAL DE OFICIO	
Oficial 1ª y Of. Siderom. 1ª	38,65 euros
Oficial 2ª y Of. Siderom. 2ª	37,60 euros
Oficial 3ª y Of. Siderom. 3ª	36,32 euros
Grupo 2: Personal Subalterno	Euros/Mes
SUBALTERNOS	
Listero	1.113,69 euros
Almacenero	1.100,72 euros
Pesador	1.071,96 euros
Vigilante	1.054,24 euros
Encargado Vigilante	1.131,36 euros
Ordenanza	1.047,68 euros
Telefonista	1.059,04 euros
OTROS PROFESIONALES DE OFICIO	
Chofer de turismo	1.148,03 euros
Chofer de camión	1.158,72 euros
Chofer de grúas móviles	1.158,72 euros
Chofer de máquinas automóbiles	1.158,72 euros
PERSONAL DE ECONOMATO	
Dependiente	1.113,52 euros
Ayudante	1.110,22 euros
Mozo	1.055,12 euros
Grupo 3: Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.464,11 euros
Oficial 1ª Administrativo	1.271,21 euros
Oficial 2ª Administrativo	1.195,64 euros
Auxiliar Administrativo	1.104,15 euros
Cajero	1.271,21 euros
Viajante	1.271,21 euros
Grupo 4: Personal Técnico	
TECNICOS TITULADOS	
Titulado Grado Superior	1.772,56 euros
Titulado Grado Medio	1.708,34 euros
Ayudante Técnico Sanitario	1.245,47 euros
TÉCNICOS DE TALLER	
Jefe de Taller	1.456,16 euros
Maestro de Taller	1.291,88 euros
Encargado	1.184,25 euros
TÉCNICOS DE OFICINA	
Delineante	1.406,17 euros
Topógrafo	1.406,17 euros
Ayudante de Topógrafo	1.271,21 euros
Ayudante de Delineante	1.271,21 euros

TÉCNICOS DE LABORATORIO	
Jefe de Laboratorio	1.500,90 euros
Analista	1.245,47 euros
Auxiliar Analista	1.104,17 euros
TÉCNICOS DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	
Técnico de Organización	1.406,17 euros
Auxiliar Técnico de Organización	1.136,66 euros
PLUS ASISTENCIA	3,46 euros
PLUS TRANSPORTE	2,40 euros
COMPENSACIÓN	1,45 euros
MEDIA DIETA	17,53 euros
DIETA COMPLETA	40,92 euros
HORA EXTRAORDINARIA	13,46 euros

GRUPOS	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Titulado de grado superior		
2	Titulado de grado medio Aydtes técnicos sanitarios	Jefe laboratorio Jefe administrativo	
3	Delineante Topógrafo	Técnico de organización 1ª	Jefe de taller
4	Maestro taller	Ayudante delineante Ayudante topógrafo Oficial primera administración Analista (Técnico Laboratorio)	Encargado taller
5		Oficial 2ª administración Viajante Cajero	Encargado Vigilante Oficial 1ª y Of. Sidero 1ª Oficial 2ª y Of. Sidero 2ª
6		Auxiliar técnico organización Listero Dependiente Ayudante Auxiliar administrativo Auxiliar analista Almacenero	Chofer de grúas móviles Chofer de camión Chofer de maquinaria autc Chofer de turismos Oficial 3ª Peón especialista Mozo almacén
7		Pesador Telefonista Mozo Vigilante Ordenanza	Peón
8		Formación 1 año Formación 2 año	Formación 1 año formación 2 año

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2017-2018-2019

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO
ANEXO II

D.

Que ha trabajado en la empresa _____, desde _____ hasta _____ con la Categoría de _____ declaro que he recibido de ésta la cantidad de _____ euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así liquidado e indemnizado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En _____, a _____ de _____ de _____

(1): **SI** **NO**

El trabajador (1) usa de su derecho a que este presente en el acto de la firma un representante de los trabajadores/as en la empresa.

Este documento tiene una validez de quince días naturales contados desde la fecha de su expedición por la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel.

Fecha de expedición: _____ Firma y sello.

Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción diferente de los impresos originales que se encuentran disponibles en la citada Asociación.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2017-2018-2019

ANEXO III

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Artículos 45 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

Art 45. Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Art 48 punto 7 En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea

disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

ANEXO IV

Según el II Convenio Colectivo Estatal de la Industria. La Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 145 de 19 de Junio de 2017)..

Las actividades señaladas en el artículo 1.1, del citado Acuerdo, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el presente Anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del Convenio:

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural *.

* La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación.

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31 Estirado en frío.

24.32 Laminación en frío.

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34 Trefilado en frío.

24.41 Producción de metales preciosos.

24.42 Producción de aluminio.

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44 Producción de cobre.

24.45 Producción de otros metales no férreos.

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51 Fundición de hierro.

24.52 Fundición de acero.

24.53 Fundición de metales ligeros.

24.54 Fundición de otros metales no férreos.

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12 Fabricación de carpintería metálica.

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

25.40 Fabricación de armas y municiones.

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73 Fabricación de herramientas.

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos.
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
- 26.52 Fabricación de relojes.
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos *.
- * Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos.
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclo-motores.
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor.
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 30.91 Fabricación de motocicletas.
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales *.
- * "Aquellos casos en los que los productos sean de metal".
- 31.02 Fabricación de muebles de cocina*
- *Aquellos casos en los que sean de metal
- 31.03 Fabricación de colchones.

- 31.09 Fabricación de otros muebles *.
* “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas.
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos *.
* Aquellos productos que sean de metal.
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p. *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos.
- 33.12 Reparación de maquinaria.
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos.
- 33.15 Reparación y mantenimiento naval.
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
- 33.19 Reparación de otros equipos.
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 38.31 Separación y clasificación de materiales.
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados.
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas *.
* “La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas *.
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
- 42.13 Construcción de puentes y túneles *.
* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
- 42.21 Construcción de redes para fluidos *.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones *.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos y/o electrónicos de estas redes.
- 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *.
* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios”.
- 43.21 Instalaciones eléctricas.
- 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
- 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.
- 43.32 Instalación de carpintería *.
* Solamente la instalación de carpintería metálica.
- 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
- 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros *.
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.19 Venta de otros vehículos de motor *.
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
- 61.10 Telecomunicaciones por cable *.

* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".

61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.

61.30 Telecomunicaciones por satélite

61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.

62.03 Gestión de recursos informáticos *.

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática *.

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.

71.20 Ensayos y análisis técnicos.

80.20 Servicios de sistemas de seguridad.

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios *.

* La limpieza industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos *.

* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.

95.12 Reparación de equipos de comunicación.

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.

95.25 Reparación de relojes y joyería.

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

Núm. 75.599

Departamento de Economía, Industria y Empleo

RESOLUCION DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPORAGA S.A. – SERVICIO RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE TERUEL Y SUS BARRIOS PEDÁNEOS.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del GRUPORAGA S.A. "SERVICIO RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE TERUEL", de una parte por representantes de la empresa y de otra por representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de empresa en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Teruel, 20 de octubre de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO, Fdo.: Angel Lagunas Marqués.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPORAGA, S.A. Y LOS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS AL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE TERUEL Y SUS BARRIOS PEDANEOS.

ASISTENTES POR LA EMPRESA

Ricardo Medina de la Cruz

Isabel Pimiento Miranda

Ignacio Laguarda Gangoiti

DELEGADO DE PERSONAL

Miguel Ángel Bertolin Linares

ASESORES (CC.00)
D^a Sonia García Fabregat
D. Mariano Álvarez Pina
D^a M^a. Pilar Buj Romero

En Zaragoza, siendo las 12:00 horas del día 29 de mayo del 2017, se reúne en los locales de la empresa la Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPORAGA, SA Y LOS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS AL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE TERUEL Y SUS BARRIOS PEDANEOS, al margen relacionados, quienes se reconocen mutuamente legitimidad para negociar de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, alcanzando el siguiente

ACUERDO

PRIMERO: Autorizar y firmar el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPORAGA, SA. Y LOS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS AL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE TERUEL Y SUS BARRIOS PEDANEOS, en los términos establecidos en el texto que se adjunta.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las 14:00 horas, se levanta la sesión firmando las partes en prueba de conformidad de cuanto antecede en el lugar y fecha anteriormente indicados.

CONVENIO COLECTIVO GRUPORAGA, S.A. CENTRO DE TRABAJO "SERVICIO RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE TERUEL Y SUS BARRIOS PEDÁNEOS"

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

CUESTION PRELIMINAR

El presente Convenio ha sido suscrito por la empresa GRUPORAGA, S.A. y por la representación legal de las y los trabajadores adscritos al servicio Recogida y transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Teruel y sus barrios pedáneos, representados por CC.OO.

Las partes firmantes de este Acuerdo tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando tanto a la empresa GRUPORAGA, S.A. como a las y los trabajadores en ellos incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Este convenio queda adscrito sectorialmente al Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado

Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que esté afecto en los servicios de Recogida y transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Teruel y sus barrios pedáneos que la empresa GRUPORAGA, S.A. tiene concertados.

Art. 2º. VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, retrotrayéndose únicamente los efectos económicos reflejados en las tablas salariales, así como los incluidos en el capítulo II, condiciones económicas, a fecha de 1 de enero de 2016.

Art. 3º. DURACIÓN Y PRORROGA

La duración del presente Convenio será de cuatro años contados a partir del 1º de enero de 2016, prorrogándose de año en año de no formularse denuncia, por escrito, por cualquiera de las partes, con antelación de dos meses a la fecha de término de la vigencia inicial o la correspondiente prórroga.

Una vez denunciado el convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante dos años, incluyendo ultraactividad legal, a contar desde la fecha de la finalización de la vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a cabo dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Art. 5º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones que se establecen en el presente convenio compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que pueden producirse en el futuro por disposiciones legales o convencionales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad de cómputo anual, superen las actualmente suscritas.

En caso contrario serán compensadas por estas últimas, subsistiendo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribución.

Art. 6º. COMISIÓN PARITARIA

Se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio integrada por un o una representante de la empresa y un o una representante de las y los trabajadores, elegidos entre quienes hayan formado parte de la comisión deliberadora del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión son las establecidas en el ET y las que a continuación se detallan:

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- D) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio o venga establecido en su texto.
- E) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la Comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Los acuerdos requerirán el voto unánime favorable de los componentes de cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria

Se reunirá la Comisión Paritaria a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en un plazo de quince días desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor.

El Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo será mediante sometimiento a la Comisión paritaria y en caso de no llegar a un acuerdo potestativamente y sin carácter vinculante se acudirá al SAMA.

Art. 7º. LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto por el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el BOE de fecha 30 de Julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

Art. 8º. SUBROGACIÓN

Si finaliza la adjudicación, a que se refiere el art. 1º del presente texto articulado, y hubiera cambio en la titularidad en la contrata objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que las y los empleados, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tienen respecto de GRUPORAGA, S.A., estándose, en todo caso, a lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, donde se regula la "Subrogación del Personal".

CAPITULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 9. INCREMENTOS SALARIALES

Para el año 2016, se incrementarán un 0% sobre las tablas salariales del 2015 sobre todos los conceptos retributivos regulados en este convenio colectivo.

Para el año 2017, se incrementarán un 3% sobre las tablas salariales del 2016 sobre todos los conceptos retributivos regulados en este convenio colectivo, más integración de plus toxicidad/penosidad en vacaciones.

Para el año 2018, se incrementarán un 1% sobre las tablas salariales del 2017 sobre todos los conceptos retributivos regulados en este convenio colectivo, más integración en vacaciones del plus de nocturnidad.

Para el año 2019, se incrementarán un 1% sobre las tablas salariales del 2018 sobre todos los conceptos retributivos regulados en este convenio colectivo, más integración en la paga de navidad el plus de toxicidad/penosidad.

Art. 10º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario del Convenio y los complementos que para cada grupo profesional y funciones o especialidades se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes, percibiéndose en proporción a la jornada.

Art. 11º. SALARIO BASE

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada función o especialidad dentro del grupo profesional en la tabla salarial anexa.

Art. 12º. PLUS PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD

Si el/la trabajador/a realizara labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, percibirán un complemento de puesto de trabajo por penosidad, peligrosidad y toxicidad consistente en el importe especificado en la tabla anexa del presente acuerdo, que supone un 20% de salario base, percibiéndose, por tanto, en proporción a la jornada.

Dicho plus es funcional; no obstante, el número de mensualidades de percepción será según la forma establecida en el presente convenio.

Art. 13º. PLUS NOCTURNIDAD

Se percibirá este plus si se prestan servicios entre las 21:00 h. y las 06:00 h., salvo que el contrato haya sido firmado para tal fin en dicho horario y la retribución se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza; percibirá por día efectivamente trabajado en el citado período, un complemento del 25% del salario base establecido para su grupo profesional en la tabla anexa.

Dicho plus es funcional; no obstante, el número de mensualidades de percepción será según la forma establecida en el presente convenio.

Art. 14º. COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE

Se percibirá, en compensación por los gastos que suponga el desplazamiento al centro de trabajo la cantidad especificada en la tabla anexa al presente acuerdo en concepto de "plus extrasalarial (transporte)". Este plus se percibirá en once mensualidades, con una asistencia normal y correcta, y en proporción a la jornada.

El plus de transporte no se percibirá ni se computará para el cálculo de horas extras, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni en períodos de IT, ni en vacaciones.

Art. 15º. TRABAJO EN FESTIVO.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, cuando el trabajador/a realice más del 60% de la jornada o actividad laboral en día festivo, salvo que haya sido contratado para tal fin, percibirá por jornada completa efectiva trabajada la cantidad establecida en la tabla anexa para los grupos profesionales en que se especifican en la misma, como plus festivo, o su parte proporcional si no se ha efectuado la jornada completa, si bien también podrán ser compensados dichos días por jornada de descanso, o su parte proporcional si no se ha efectuado la jornada completa.

El personal contratado a tiempo parcial expresamente para el trabajo en dichos días, no tendrá derecho al percibo de este plus.

Tendrán la consideración de días festivos a efectos de pago de este plus, los domingos, las catorce fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente con arreglo al calendario laboral (nacionales, autonómicas y locales) y la del patrón San Martín de Porres.

Art. 16 º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonará a todo el personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones cuya denominación serán julio, Navidad y Beneficios.

Cuantía: Las pagas de julio, navidad y beneficios serán las establecidas en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Dichos importes serán proporcionales a la jornada de trabajo.

Dichas pagas se devengarán anualmente y las fechas de abono serán una en el mes de junio, otra en el mes de marzo y otra en el mes de diciembre.

No se devengarán en las ausencias injustificadas u otras causas de suspensión de la relación laboral (E.T.).

Art. 17 º- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se entienden como horas estructurales, al ser la actividad afecta a este acuerdo un servicio público de necesidad ciudadana, las horas necesarias para terminar los servicios, cada día que se presten los mismos, debidas a períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata o mantenimiento. El trabajador/a se obliga a realizar las horas extraordinarias que tengan este carácter de estructurales.

La cuantía de las horas extras es la reflejada para cada grupo profesional en la tabla anexa.

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSO Y PERMISO

Art. 18 º. JORNADA

La jornada de trabajo será de 1.820 horas anuales de trabajo efectivo.

No obstante, su distribución será la que en cada momento establezca la empresa en atención a una mejor prestación del servicio público encomendado, conforme a sus particulares circunstancias y/o las necesidades del servicio dictadas por la empresa o por el cliente.

Al ser la actividad un servicio público de inexcusable realización, los trabajadores aceptan las particularidades que respecto a la jornada y su distribución puedan producirse y que sean necesarias, a juicio de la empresa, para la ejecución de dicho servicio.

En las jornadas continuadas superiores a seis horas existirá un tiempo de 15 minutos de descanso, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 19 º. VACACIONES

El trabajador o trabajadora disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, siendo la retribución la establecida en las tablas salariales adjuntas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Quienes no lleven un año en la empresa disfrutarán, en concepto de vacaciones, la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los turnos de vacaciones tendrán carácter rotativo, disfrutándose en dos o tres periodos que se distribuirán de la siguiente forma:

-15 días naturales entre junio y septiembre.

-15 días naturales en el resto de meses del año, pudiéndose dividir dicho período en dos semanas -por separado. En ninguno de los anteriores supuestos podrán coincidir más de dos trabajadores/as a la vez de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán, en todo caso, dentro del año natural.

Art. 20º. LICENCIAS

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos del acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

h) En el caso de nacimiento 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en la letra g).

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras l y k, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere en la letra k, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en las letras l, j y k serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

l) Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los/as representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 21º. INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador/a percibirá el 100% de las percepciones salariales que con anterioridad al accidente venía percibiendo, desde el primer día y durante el tiempo que dure la baja.

No se percibirá en el complemento de I.T. el plus transporte ni el plus de festivo.

En los casos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, tendrán derecho a partir de los 21 días de inicio de la misma hasta el día 90 a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente correspondiera y el importe del 85% de las percepciones salariales que se percibía con anterioridad a la baja cuando se trate de la primera baja en el año.

Cuando se trate de la segunda baja en el año tendrán derecho a partir de los 21 días de inicio de la misma hasta el día 90 a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe del 80% de las percepciones salariales que se percibía con anterioridad a la baja.

Cuando se trate de la tercera baja en el año, tendrán derecho a partir de los 21 días de inicio de la misma hasta el día 90 a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe del 75% de las percepciones salariales que se percibía con anterioridad a la baja.

No se percibirá en el complemento de I.T. el plus transporte ni el plus de festivo.

CAPITULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 22º. CESES

Si el trabajador/a cesa voluntariamente en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

Art. 23º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa. Esta movilidad se efectuará teniendo en cuenta la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de dichas tareas.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 24º. ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará el vestuario necesario e indispensable para el desarrollo de su actividad, según la temporada, bien sea estival o invernal; así como las herramientas necesarias para una adecuada realización de sus tareas conforme a la prevención de riesgos laborales.

Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio, no pudiéndose realizar modificación alguna en lo referente al aspecto y hechura del vestuario facilitado.

Al cese de la prestación laboral, se estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

Art. 25º. SEGURIDAD EN HIGIENE EN EL TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordantes.

CAPITULO VII

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

Art. 26º. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PLANES DE IGUALDAD

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario impulsar el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, donde las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los/las representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 27º. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Las partes firmantes del presente Convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos», y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles «un compromiso mutuo» de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Tal como viene recogido en el «Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso» firmado en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes reconocen que al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo y demás condiciones, se deriva la retribución bruta anual establecida para cada función o grupo profesional, por lo que cualquier alteración posterior a la firma del presente Convenio Colectivo en la cuantía de cualquiera de los conceptos retributivos reflejados en las tablas salariales del mismo, por aplicación de modificaciones legales o de resoluciones judiciales, no supondrá en ningún caso la alteración de las cantidades brutas anuales pactadas, procediéndose en este caso a una nueva distribución retributiva, en cuanto a los importes de cada concepto, que conlleve el mantenimiento de las mismas cuantías brutas anuales que se establecen en el presente Convenio Colectivo para cada función o grupo profesional.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en normas de general aplicación.

AÑO 2016

CATEGORIAS	S.BASE	TRANSPORTE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PAGA EXTR. VERANO	P.EXTR. NAVIDAD	P. EXTR. MARZO	H.EXTRAS	H.E FESTIVAS	P.FESTIVO
T.SUPERIOR	1041,28	100			1041,28	1041,28	520,64			
TECNICO	890,8	100	178,16		890,8	890,8	445,40			
ADMINISTRATIVO	863,5	100			863,5	863,5	431,75			
JEFE DE EQUIPO	697,3	100	139,46		697,3	697,3	348,65	6.93	10.19	
ENCARGADO	64,69	100	128,34	160,42	64,69	64,69	320,85	6.93	10.19	
CONDUCTOR	578,65	100	115,73	144,66	578,65	578,65	289,33	6.93	10.19	60,58
OFICIAL 1ª	578,65	100	115,73	144,66	578,65	578,65	289,33	6.93	10.19	
OFICIAL 2ª	544,65	100	108,93	136,16	544,65	544,65	272,33	6.93	10.19	
PEÓN	540,07	100	108,01	135,02	540,07	540,07	270,04	6.41	8.15	48,46

AÑO 2017

CATEGORIAS	S.BASE	TRANSPORTE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PAGA EXTR. VERANO	P.EXTR. NAVIDAD	P. EXTR. MARZO	H.EXTRA S	H.E FESTIVAS	P.FESTIVO
T.SUPERIOR	1072.52	103.00			1072.52	1072.52	536.26			
TECNICO	917.52	103.00	183.50		917.52	917.52	458.76			
ADMINISTRATIVO	889.41	103.00			889.41	889.41	444.70			
JEFE DE EQUIPO	718.22	103.00	143.64		718.22	718.22	359.11	8.66	10.83	
ENCARGADO	660.94	103.00	132.19	165.23	660.94	660.94	330.47	8.66	10.83	
CONDUCTOR	596.01	103.00	119.20	149.00	596.01	596.01	298.00	8.66	10.83	62.40
OFICIAL 1ª	596.01	103.00	119.20	149.00	596.01	596.01	298.00	8.66	10.83	
OFICIAL 2ª	560.99	103.00	112.20	140.24	560.99	560.99	280.49	8.66	10.83	
PEÓN	556.27	103.00	112.20	139.07	556.27	556.27	278.17	8.00	10.00	49.19

AÑO 2018

CATEGORIAS	S.BASE	TRANSPORTE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PAGA EXTR. VERANO	P.EXTR. NAVIDAD	P. EXTR. MARZO	H.EXTRA S	H.E FESTIVAS	P.FESTIVO
T.SUPERIOR	1083.24	104.03			1083.24	1083.24	541.62			
TECNICO	926.70	104.03	185.34		926.70	926.70	463.35			
ADMINISTRATIVO	898.30	104.03			898.30	898.30	449.15			
JEFE DE EQUIPO	725.40	104.03	145.08		725.40	725.40	362.70	8.75	10.94	
ENCARGADO	667.55	104.03	133.51	166.88	667.55	667.55	333.78	8.75	10.94	
CONDUCTOR	601.97	104.03	120.39	150.49	601.97	601.97	300.98	8.75	10.94	63.02
OFICIAL 1ª	601.97	104.03	120.39	150.49	601.97	601.97	300.98	8.75	10.94	
OFICIAL 2ª	566.60	104.03	113.32	141.65	566.60	566.60	283.30	8.75	10.94	
PEÓN	561.83	104.03	112.36	140.46	561.83	561.83	280.92	8.08	10.10	50.41

AÑO 2019

CATEGORIAS	S.BASE	TRANSPORTE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PAGA EXTR. VERANO	P.EXTR. NAVIDAD	P. EXTR. MARZO	H.EXTRA S	H.E FESTIVAS	P.FESTIVO
T.SUPERIOR	1094.08	105.07			1094.08	1094.08	547.04			
TECNICO	935.97	105.07	187.19		935.97	1123.16	467.98			
ADMINISTRATIVO	907.28	105.07			907.28	907.28	453.64			
JEFE DE EQUIPO	732.66	105.07	146.53		732.66	879.19	366.33	8.83	11.05	
ENCARGADO	674.23	105.07	134.85	168.55	674.23	809.07	337.11	8.83	11.05	
CONDUCTOR	607.99	105.07	121.60	151.99	607.99	729.59	303.99	8.83	11.05	63.65
OFICIAL 1ª	607.99	105.07	121.60	151.99	607.99	729.59	303.99	8.83	11.05	
OFICIAL 2ª	572.27	105.07	114.45	143.06	572.27	686.72	286.13	8.83	11.05	
PEÓN	567.45	105.07	113.49	141.87	567.45	680.94	283.73	8.16	10.20	50.92

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 75.914

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TERUEL

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2017, ha aprobado el PRESUPUESTO GENERAL para 2018, por importe total consolidado de 39.689.929,59 € y sus Bases de Ejecución. Dicho Presupuesto General está integrado por el presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Teruel y por los Estados de previsión de Gastos e Ingresos de la Sociedad Municipal Urban Teruel, S.A.. Asimismo queda aprobada la plantilla y retribuciones de personal y retribuciones e indemnizaciones de los miembros de la Corporación.

Conforme determina el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley Reguladora de las Haciendas Locales, el expediente queda expuesto al público en la Intervención Municipal (planta segunda), por plazo de QUINCE días hábiles, a contar desde el siguiente a la inserción del presente anuncio en el Boletín oficial de la Provincia. Durante dicho período los interesados a que se refiere el artículo 170.1 de la mencionada Ley podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno por las causas señaladas en el nº. 2 del expresado artículo.

La aprobación se considerará definitiva si al término del período de exposición no se hubiesen presentado reclamaciones.

Teruel, 20 de diciembre de 2017.- LA CONCEJALA DELEGADA DEL ÁREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA, Fdo.- Rocío Féliz de Vargas

Núm. 75.915

ORIHUELA DEL TREMEDAL**EDICTO**

Por acuerdo de Pleno de fecha 15 diciembre de 2017 se ha aprobado el Plan Económico Financiero por incumplimiento de la regla de gasto en la liquidación del ejercicio 2016. En cumplimiento de lo previsto en los artículos 23.4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y artículo 26 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, la aprobación acordada se somete a información pública con publicación de edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel con finalidad exclusivamente informativa. También a efectos exclusivamente informativos, una copia del Plan Económico Financiero se halla a disposición del público desde su aprobación por el Pleno hasta la finalización de la vigencia del propio plan. Lo que se hace público para general conocimiento.

En Orihuela del Tremedal a 15 de diciembre de 2017.- LA ALCALDESA, Fdo.- Rosa María Sánchez Casas.

Núm. 75.916

ORIHUELA DEL TREMEDAL**EDICTO**

Tasa por Servicio de Suministro de Agua Potable.

Notificación colectiva y anuncio de exposición pública y periodo voluntario de cobranza correspondiente al primer semestre de 2017.

Por acuerdo de Pleno de fecha 15 de diciembre de 2017 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del Padrón de la Tasa por Servicio de Suministro de Agua Potable correspondiente al primer semestre de 2017. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del periodo voluntario de cobranza.

Exposición pública:

El Padrón correspondiente a la Tasa por Servicio de Suministro de Agua Potable se encuentra expuesto al público por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Plazo de Ingreso:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el plazo para el pago en voluntaria será de dos meses contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de cobranza en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugar y forma de pago:

El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del periodo de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Procedimiento de apremio:

Transcurrido el periodo voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada más los intereses de demora.

Régimen de recursos:

Tasa por suministro de agua (la liquidación no agota la vía administrativa):

Recurso de reposición ante el Pleno, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón. Contra su desestimación expresa o presunta, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto.

En Orihuela del Tremedal a 15 de diciembre de 2017.- LA ALCALDESA, Fdo.- Rosa María Sánchez Casas.

Núm. 75.917

ORIHUELA DEL TREMEDAL

EDICTO

Tasa por prestación del Servicio de Recogida de Basura o Residuos Sólidos Urbanos, año 2017.

Notificación colectiva y anuncio de exposición pública y periodo voluntario de cobranza correspondiente a año 2017.

Por acuerdo de Pleno de fecha 15 diciembre de 2017 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del Padrón de la Tasa por prestación del Servicio de Recogida de Basura o Residuos Sólidos Urbanos correspondiente al año 2017. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del periodo voluntario de cobranza.

Exposición pública:

El Padrón correspondiente a la Tasa por prestación del Servicio de Recogida de Basura o Residuos Sólidos Urbanos se encuentra expuesto al público por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Plazo de Ingreso:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el plazo para el pago en voluntaria será de dos meses contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de cobranza en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugar y forma de pago:

El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del periodo de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Procedimiento de apremio:

Transcurrido el periodo voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el pla-

zo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada más los intereses de demora.

Régimen de recursos:

Recurso de reposición ante el Pleno, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón. Contra su desestimación expresa o presunta, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto.

En Orihuela del Tremedal a 15 de diciembre de 2017.- LA ALCALDESA, Fdo.- Rosa María Sánchez Casas.

Núm. 75.802

PEÑARROYA DE TASTAVINS

Transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo del Pleno de esta Corporación de fecha 26 de octubre de 2017, publicado en el B.O.P. núm. 212 de 8-11-2017, de aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal que a continuación se señala, y no habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, el mencionado acuerdo queda elevado a definitivo de conformidad con lo dispuesto en el art. 17.3 de la Ley 39/1988.

En cumplimiento del art. 17.4 de la Ley 39/88 de 28 de Diciembre Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a publicar la ordenanza modificada.

Peñarroya de Tastavins, a 12 de diciembre de 2017.- EL ALCALDE, Fdo. Francisco Esteve Lombarte,
ORDENANZA FISCAL NUM. 5 REGULADORA DE LA TASA POR RECOGIDA DE BASURAS

ARTÍCULO 1. Fundamento y Naturaleza

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 y 20 a 27 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la tasa por recogida domiciliaria de basuras, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo dispuesto en el artículo 57 del citado texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

ARTÍCULO 2. Hecho Imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación y recepción obligatoria del servicio de recogida de basuras domiciliaria y de residuos sólidos urbanos de viviendas, viviendas de turismo rural, alojamientos y locales o establecimientos donde se ejerza cualquier actividad industrial, comercial, profesional, artística....

A tal efecto, se consideran basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos, los restos y desperdicios de alimentación o detritus procedentes de la limpieza normal de viviendas o establecimientos.

Se excluyen de tal concepto los residuos de tipo industrial, escombros de obras, detritus humanos, materias y materiales contaminados, corrosivos, peligrosos o cuya recogida o vertido exija la adopción de especiales medidas higiénicas, profilácticas o de seguridad.

La recogida de residuos especiales, industriales y similares estará sometida a lo establecido en la Normativa específica reguladora.

ARTÍCULO 3. Sujeto Pasivo

Son sujetos pasivos de esta tasa, todas las personas físicas o jurídicas y las Entidades, que ocupen o utilicen las viviendas y locales ubicados en los lugares, plazas, calles o vías públicas en que se preste el servicio, ya sea a título de propietario o de usufructuario, habitacionista, arrendatario, o, incluso, de precario.

Tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente, el propietario de las viviendas o locales, que podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los usuarios de aquellas, beneficiarios del servicio.

ARTÍCULO 4. Responsables

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43, respectivamente, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

ARTÍCULO 5. Cuota Tributaria

La cuota tributaria anual será:

NATURALEZA Y DESTINO DE LOS INMUEBLES	CUOTA
Viviendas particulares	45,00
Alojamiento colectivo (hoteles, fondas, residencias...)	140,00
Locales Comerciales dentro del casco urbano y viviendas turismo rural.	59,00
Locales Comerciales fuera del casco urbano y viviendas turismo rural.	59,00
Establecimientos fuera del casco urbano recogida a demanda,	50,00 por viaje.

El servicio extraordinario y ocasional de recogida de residuos sólidos urbanos, previa petición del interesado u orden de la Alcaldía por motivos de interés público, se facturará al coste del mismo.

ARTÍCULO 6. Devengo

1. Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de recogida domiciliaria de basuras en las calles o lugares donde figuren las viviendas o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la tasa.

2. Establecido y en funcionamiento el referido servicio, las cuotas se devengarán el primer día de cada año natural.

En el caso de primer establecimiento, la tasa se devengará el primer día del año siguiente.

ARTÍCULO 7. Normas de Gestión

Dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que se devengue por vez primera la tasa, los sujetos pasivos formalizarán su inscripción en matrícula, presentando al efecto la correspondiente declaración de alta e ingresando simultáneamente la cuota del primer trimestre.

En los tributos de cobro periódico por recibo, una vez notificada la liquidación correspondiente al alta en la respectiva matrícula, podrán notificarse colectivamente las sucesivas liquidaciones mediante edictos que así lo adviertan.

No obstante, cuando se verifique por parte del servicio administrativo correspondiente que la vivienda puede ser habitada, se procederá de oficio a dar de alta la vivienda en el correspondiente Padrón, sin perjuicio de que se pueda instruir expediente de infracciones tributarias.

Cuando se conozca, ya de oficio o por comunicación de los interesados, cualquier variación de los datos figurados en la matrícula, se llevarán a cabo en esta las modificaciones correspondientes, que surtirán efectos a partir del período de cobranza siguiente al de la fecha en que se haya efectuado la declaración.

El cobro de las cuotas se efectuará anualmente mediante recibo derivado de la matrícula, en período voluntario durante los dos meses naturales completos siguientes a la fecha de expedición del recibo. Transcurrido dicho período se procederá al cobro de las cuotas en vía de apremio.

La prestación del servicio comprenderá la recogida de basuras en la puerta de la calle de la fachada de los edificios, o en el lugar que previamente se indique, y su carga en los vehículos correspondientes. A tal efecto, los usuarios vienen obligados a depositar previamente las basuras en el correspondiente lugar, en recipientes adecuados y en el horario que se determine.

ARTÍCULO 8. Infracciones y Sanciones

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, y las disposiciones que la desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal, aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el 26 de octubre de 2017, entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir del 1-enero-2018 permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

Núm. 75.880

PEÑARROYA DE TASTAVINS

Por acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 30 de noviembre de 2017, se aprobaron los Padrones de Rodaje y Arrastre del año 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del periodo voluntario de cobranza.

Exposición pública:

Los padrones correspondientes a los Padrones de Rodaje y Ararstre del año 2017 se encuentran expuestos al público por el término de veinte días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Plazo de Ingreso:

El plazo para el pago en voluntaria será de dos meses desde el día siguiente de su publicación en el BOP.

Lugar y forma de pago:

El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los veinte días primeros del periodo de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Procedimiento de apremio:

Transcurrido el periodo voluntario sin haberse hecho efectivo el pago se incurrirá en los recargos establecidos en el art. 28 de la ley 58/2003 de 17 de diciembre, y vencido el plazo en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada más los intereses de demora.

Régimen de recursos:

El régimen de recursos establece para el impuesto de vehículos de tracción mecánica el de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública y contra su desestimación expresa o presunta, el Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa y si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Peñarroya de Tastavins, 18 de diciembre de 2017.- El Alcalde, Fdo. Francisco Esteve Lombarte,

Núm. 75.881

PEÑARROYA DE TASTAVINS

Por resolución de la Alcaldía de fecha 18 de diciembre de 2017, se aprobaron los Padrones de Agua Industrial segundo semestre del año 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del periodo voluntario de cobranza.

Exposición pública:

Los padrones correspondientes a los Padrones de Agua Industrial segundo semestre del año 2017 se encuentran expuestos al público por el término de veinte días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Plazo de Ingreso:

El plazo para el pago en voluntaria será de dos meses desde el día siguiente de su publicación en el BOP.

Lugar y forma de pago:

El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los veinte días primeros del periodo de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Procedimiento de apremio:

Transcurrido el periodo voluntario sin haberse hecho efectivo el pago se incurrirá en los recargos establecidos en el art. 28 de la ley 58/2003 de 17 de diciembre, y vencido el plazo en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada más los intereses de demora.

Régimen de recursos:

El régimen de recursos establece para el impuesto de vehículos de tracción mecánica el de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública y contra su desestimación expresa o presunta, el Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa y si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Peñarroya de Tastavins, 18 de diciembre de 2017.- El Alcalde, Fdo. Francisco Esteve Lombarte,

Núm. 75.722

BÁGUENA

EDICTO

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2018, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

OPERACIONES CORRIENTES

Capitulo	Denominación	Importe €
1	Gastos de personal	70.078,00
2	Gastos bienes corrientes y servicios	153.577,00
3	Gastos financieros	512,00
4	Transferencias corrientes	26.034,00
	Total Operaciones Corrientes	250.201,00

OPERACIONES DE CAPITAL

6	Inversiones reales	99.120,00
9	Pasivo financiero	0,00
	Total Operaciones de Capital	99.120,00
	TOTAL GASTOS	349.321,00

INGRESOS:

OPERACIONES CORRIENTES

Capitulo	Denominación	Importe €
1	Impuestos directos	86.596,00
2	Impuestos indirectos	4.313,00
3	Tasas y otros ingresos	59.680,00
4	Transferencias corrientes	102.791,00
5	Ingresos patrimoniales	11.621,00
	Total Operaciones Corrientes	265.001,00

B) OPERACIONES DE CAPITAL

7	Transferencias de capital	84.320,00
	Total Operaciones de Capital	84.320,00
	TOTAL INGRESOS	349.321,00

PLANTILLA DEL PERSONAL que comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera, personal laboral y eventual y que, asimismo, integra el expediente del Presupuesto, siendo dicha plantilla la siguiente:

- 1 Funcionario Secretario Interventor: Grupo A2 nivel 16.
- 1 laboral alguacil operario servicio varios: (vacante)
- 1 Laboral a tiempo parcial: auxiliar biblioteca.
- 1 Laboral eventual a tiempo parcial: peones servicios varios (contrato para obras y servicios determinados el número de trabajadores y el tiempo de contrato dependerá del Plan de Empleo de la Diputación Provincial de Teruel).

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Báguena, a 5 de diciembre de 2017.- La Alcaldesa, Fdo: Pilar Rillo Rubio

Núm. 75.750

BÁGUENA

EDICTO

Una vez cumplidos los trámites legales, han quedado aprobadas definitivamente las modificaciones de las Ordenanzas Fiscales para el año 2018 de las siguientes Ordenanzas Fiscales:

- Ordenanza Fiscal nº 1 Tasa por el Servicio de Recogida de Basura:
Subida en las tarifas del 5 %

Tarifas:

Viviendas	35,64 €
Hoteles	178,35 €
Comercios	99,05 €
Sala Fiestas	148,64 €
Bares	148,64 €
Industrias	35,64 €
Banca	52,04 €

- Ordenanza Fiscal nº 4 Tasa por Servicio Alcantarilla:

Se sube el 5 %

Tarifas:

Cuota anual conservación	11,13 €
Toma nueva	115,00 €

- Ordenanza Fiscal nº 6 Tasa por Suministro de Agua Potable: .

En esta tasa la tarifa se sube el 5 %.

Tarifas:

Consumo:

Fija anual hasta 30 m3 28,99 €	31,50 €
Variable	
De 31 m3 a 60 m3 anual m3. 0,16 €	M3 0,18 €
De 61 m3 a 90 m3 anual m3. 0,20 €	M3 0,22 €
De 91 m3 a 120 m3 anual m3. 0,23 €	M3 0,23 €
Resto	M3 0,31 €
Toma nueva	170,00 €

De las presentes modificaciones de las Ordenanzas Fiscales para el ejercicio 2018, en su totalidad o parcialmente los interesados podrán interponer por el plazo de dos meses desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, recurso Contencioso Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Teruel.

En Báguena a 4 de diciembre de 2017.- La Alcaldesa, Pilar Rillo Rubio

Núm. 75.918

COMARCA DEL BAJO ARAGÓN

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACION DE CREDITOS Nº 5/17

No habiéndose presentado reclamaciones contra la aprobación inicial de la modificación nº 5/2017 del Presupuesto General de esta Comarca para el ejercicio de 2017, aprobada por el Consejo Comarcal en sesión de 26 de octubre de 2017 y publicada en el BOP de Teruel núm. 213, de 9 de noviembre de 2017, y considerándose aprobada definitivamente, se hace pública a continuación :

APLC.PRES	SUPLEMENTO CREDITO	IMPORTE INICIAL	IMPORTE FINAL
011.91300	AMORTIZACIÓN DE DEUDA	24.390,70	307.304,76€
	TOTAL		
	FINANCIACIÓN		
APLC.PRES	INCORP. REMANENTE	CREDITO INICIAL	CREDITO DEFINITIVO
870.00	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	0,00€	282.914,06€

Contra esta aprobación definitiva se podrá interponer recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel, ante la Sala de lo Contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

En Alcañiz, 21 de diciembre de 2017.- El Presidente

Núm. 75.905

LA CEROLLERA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de La Cerollera para el 2017, y comprensivo aquel del Presupuesto General del mismo, Bases de Ejecución, Plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

CAPITULOS	D E N O M I N A C I O N	EUROS
A) GASTOS POR OPERACIONES CORRIENTES		
1	- Gastos de personal	59.880,00
2	- Gastos de bienes corrientes y servicios	53.780,00
3	- Gastos financieros	400,00
4	- Transferencias corrientes	100,00
B) GASTOS POR OPERACIONES DE CAPITAL		
6	- Inversiones reales	223.500,00
7	- Transferencias de capital	0,00
8	- Activos financieros	0,00
9	- Pasivos financieros	0,00
	TOTAL GASTOS	337.660,00

ESTADO DE INGRESOS

CAPITULOS	D E N O M I N A C I O N	EUROS
A) INGRESOS POR OPERACIONES CORRIENTES		
1	- Impuestos directos	22.880,00
2	- Impuestos indirectos	0,00
3	- Tasas y otros ingresos	33.180,00
4	- Transferencias corrientes	48.750,00
5	- Ingresos patrimoniales	20.050,00
B) INGRESOS POR OPERACIONES DE CAPITAL		
6	- Enajenación de inversiones reales	0,00
7	- Transferencias de capital	212.800,00
8	- Activos financieros	0,00
9	- Pasivos financieros	0,00
	TOTAL INGRESOS	337.660,00

La Cerollera, a diciembre de 2017. El Alcalde, Antonio Celma Lombarte

Núm. 75.910

FUENTES CLARAS

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Fuentes Claras para el ejercicio 2017, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de la Entidad, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por Capítulos.

ESTADO DE GASTOS	IMPORTE/€
CAPITULO I: GASTOS DE PERSONAL	121.984,30
CAPITULO II: GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	154.625,06
CAPITULO III: GASTOS FINANCIEROS	0,00
CAPITULO IV: TRANSFERENCIA CORRIENTES	17.229,02
CAPITULO V: FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
CAPITULO VI: INVERSIONES REALES	32.841,47
CAPITULO VII: TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
CAPITULO VIII: ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPITULO IX: PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL GASTOS	326.679,86

ESTADO DE INGRESOS	IMPORTE/€
CAPITULO I: IMPUESTOS DIRECTOS	133.015,14
CAPITULO II: IMPUESTOS INDIRECTOS	1.768,68
CAPITULO III: TASAS Y OTROS INGRESOS	67.938,12
CAPITULO IV: TRANSFERENCIA CORRIENTES	114.323,81
CAPITULO V: INGRESOS PATRIMONIALES	9.634,10
CAPITULO VI: ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
CAPITULO VII: TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
CAPITULO VIII: ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPITULO IX: PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL INGRESOS	326.679,86

PLANTILLA Y RELACIÓN DE PERSONAL

A) Funcionario de Carrera número de plazas:

a.1) Escala de Habilitación Estatal: Subescala de Secretaría- Intervención, grupo A1: 1

a.2) Escala de la Administración General, Subalterno, grupo E: 1

B) Personal Laboral Fijo número de plazas:

Auxiliar Administrativo: 1

Operario de limpieza: 1

Resumen

Total Funcionarios de Carrera: número de plazas: 2

Total Personal Laboral: número de plazas: 2

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso Contencioso Administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Fuentes Claras, 20 de diciembre de 2017.

Núm. 75.718

CALANDA

En el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel N° 141, de fecha 27 de julio de 2017, así como en el Boletín Oficial de Aragón N° 147, de fecha 2 de agosto de 2017, consta publicado el anuncio relativo a las Bases de Convocatoria de Ayudas para Acondicionamiento de Suelo industrial en el Municipio de Calanda.

Por medio del presente anuncio se hace pública la modificación puntual de la Base 15ª, apartado 2., de la convocatoria referenciada, que queda redactada en los siguientes términos: "La justificación de las ayudas deberá realizarse hasta el día 29 de Diciembre de 2017".

Calanda, a 4 de diciembre de 2017.- el Alcalde, José Ramón Ibáñez Blasco

EXPOSICIÓN DE DOCUMENTOS

ORDENANZAS FISCALES Y REGLAMENTOS

De conformidad con lo preceptuado en el art. 17.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004. (Ordenanzas Generales y Reglamentos), quedan expuestos al público en los tablones de anuncios y oficinas de los Ayuntamientos por plazo de treinta días y para que los interesados puedan formular las reclamaciones oportunas, los siguientes expedientes y Ordenanzas, aprobados inicialmente por los Plenos de las respectivas Corporaciones:

75.935.- Bordón.-Ordenanza reguladora de caminos rurales.

Con el fin de que los interesados puedan examinarlos y formular, en su caso, las reclamaciones que procedan, quedan expuestos al público en el tablón de anuncios y oficinas de los respectivos Ayuntamientos, por plazo de quince días, los documentos y expedientes siguientes:

PADRONES

75.927.- Fuentes Calientes.-Padrón de Arbitrios Municipales, Padrón de suministro de agua potable a domicilio y Padrón de recogida de residuos sólidos urbanos correspondientes al año 2017.

75.928.- Rillo.-Padrón de Arbitrios Municipales, Padrón de suministro de agua potable a domicilio y Padrón de recogida de residuos sólidos urbanos correspondientes al año 2017.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 169 y 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, se hallan expuestos inicialmente al público, por plazo de quince días hábiles en el caso de los presupuestos y modificaciones de créditos y quince días y ocho más para presentar reclamaciones, en el caso de las Cuentas Generales, los siguientes expedientes, para que los interesados puedan examinarlos y presentar las reclamaciones u observaciones que estimen oportunas:

Presupuesto General

75.920.-Mancomunidad de Abastecimiento de Aguas del Guadalupe-Mezquín, año 2018

75.921.-Valdelinares, año 2017

75.925.-Saldón, año 2018

75.926.-Valderrobres, año 2018

BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE TERUEL

Depósito Legal TE-1/1958

Administración:

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

Av. Sagunto, 46 1º Izq. – 44071 **TERUEL**

Telf.: 978647401 y fax: 978647449

Correo-e: boletin@dpteruel.es

El BOP de Teruel, puede consultarse en la siguiente página web: <https://236ws.dpteruel.es/bop>

TARIFAS**Suscripciones:**

Trimestral por correo-e: 20,00 €

Anuncios:

Normal 0,15 €/ por palabra
Urgente 0,30 €/ por palabra

* Cuando se remitan por correo electrónico o soporte informático tendrán una bonificación del 20 %. Así mismo tendrán un recargo del 20 % aquellos que sean presentados en papel y no sean susceptibles de ser leídos por sistema de escaner. No se admitirán anuncios cuya resolución, lectura o transcripción sea dudosa ni fotocopias.