

Mediante el presente anuncio se tendrá por notificados, a todos los efectos legales, a los deudores con domicilio desconocido y a los acreedores hipotecarios y pignoraticios y demás acreedores.

Zaragoza, 6 de julio de 2004. — La recaudadora ejecutiva, Carmen Romeo Caparrós.

#### Subasta de bienes muebles

Núm. 8.797

En el expediente de apremio número 50-03-92-00049849, seguido contra Jaime Lizano Pérez, se ha dictado por el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social providencia ordenando la venta por subasta de los bienes embargados en dicho expediente.

Fecha y lugar: Día 21 de septiembre de 2004, a las 9.00 horas, en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social (avenida de las Torres, 22, segunda planta, de Zaragoza). El plazo para presentar posturas en sobre cerrado concluirá a las 14.00 horas del día 20 de septiembre de 2004.

Bienes a subastar:

#### Lote único

Trescientas cuarenta acciones (números 1 a 340, ambos inclusive), de la sociedad Manufacturas Sinaí, S.A., con CIF A-50.702.752, por su valor nominal. Valor de tasación, 20.434,41 euros.

Tipo de subasta, 20.434,41 euros.

Dichas acciones se encuentran en poder de su titular Jaime Lizano Pérez.

Las condiciones de la subasta serán las reguladas en los artículos 114 a 121 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE del 25), las cuales se hallan expuestas en el tablón de anuncios de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Unidad de Recaudación Ejecutiva núm. 3. Asimismo, los interesados podrán consultar en la siguiente dirección de Internet: <http://www.seg-social.es>.

Mediante el presente anuncio se tendrá por notificados, a todos los efectos legales, a los deudores con domicilio desconocido y a los acreedores hipotecarios y pignoraticios y demás acreedores.

Zaragoza, 7 de julio de 2004. — La recaudadora ejecutiva, Carmen Romeo Caparrós.

## Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Empresa Ayuntamiento de Zaragoza (personal laboral)

Núm. 8.204

*RESOLUCION de 8 de julio de 2004 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Zaragoza (personal laboral)*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Zaragoza (personal laboral) (código de convenio 5001410), suscrito el día 18 de junio de 2004 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 6 de julio de 2004, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de julio de 2004. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

### TEXTO DEL CONVENIO

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal.* — Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Zaragoza.

Queda excluido el personal eventual.

Todo trabajador que haya ido a ocupar puestos en organismos autónomos o sociedades municipales se reincorporará a la plantilla municipal en plaza de la misma categoría, nivel e ingresos que correspondan a la plaza que ocupaba con anterioridad en el Ayuntamiento.

Art. 2.º *Ambito temporal.* — La duración de este convenio será de cuatro años y se extiende hasta el 31 de diciembre de 2007, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

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

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el convenio se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VI, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada

año, y en lo que afecte al calendario laboral, que se estará a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

#### CAPÍTULO II

##### Comisión de seguimiento

Art. 3.º *Comisión de seguimiento.* — La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por representantes de la Corporación y representantes legales de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, convocándose con diez días de antelación, y, de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

#### CAPÍTULO III

##### Condiciones más ventajosas

Art. 4.º *Condiciones más favorables.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 5.º *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. 6.º *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, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 7.º *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 en su respectiva categoría.

Art. 8.º *Mesa por la modernización del servicio público.* — Se constituirá una mesa técnica por la modernización del servicio público, la consecución del ahorro y la racionalización del gasto, integrada por representantes de la Corporación y de los sindicatos.

Los objetivos fundamentales de la mesa se dirigirán a la mejora de la eficacia y la eficiencia en la prestación de los servicios públicos y calidad en la gestión municipal, dentro de un contexto de modernización en un modelo de desarrollo económico sostenible durante la presente legislatura.

La citada mesa trabajará en la elaboración de unas conclusiones que deberán elevarse a la aprobación de los órganos municipales competentes en el año 2004, extendiendo su vigencia hasta el 2007.

#### CAPÍTULO IV

##### Permanencia y asistencia al trabajo

Art. 9.º *Jornada laboral.* — La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de 1.580 horas anuales o la parte correspondiente a los meses de contrato, siendo en cómputo anual la fijada en el artículo 94 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes.

Art. 10. *Calendario laboral y horarios.* — El calendario laboral de cada servicio es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo, será negociado con los representantes sindicales y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

b) Los servicios pondrán en conocimiento de los empleados municipales, con carácter semestral, la previsión de los horarios y turnos a realizar.

c) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables a que se refiere el artículo anterior será objeto de compensación con un día de permiso en aquellos servicios de jornada de cómputo anual.

d) Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando dos fines de semana al mes de descanso.

e) Los que realicen una jornada normalizada de siete horas, no así los que desempeñen una jornada reducida, disfrutarán de una pausa dentro de la misma

por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cada jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

f) La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal docente de los Conservatorios y Escuelas Municipales de Enseñanzas Artísticas se adecuará a lo dispuesto en este convenio y teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general del sistema educativo y a las directrices del departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón.

A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 7.00 y 15.00 horas, de lunes a viernes.

b) Horario laboral común con o sin turnos: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes, en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 7.00 y 22.00 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en las franjas horarias señaladas anteriormente, así como los del personal docente de los Conservatorios y Escuelas Municipales de Enseñanzas Artísticas.

d) Horarios especiales continuos: Es el que afecta a centros y colectivos que prestan servicio continuo de veinticuatro horas todos los días.

Art. 11. *Días por exceso de jornada.* — A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de doce días de permiso por exceso de jornada. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al servicio, unidad, turno o grupo de trabajo cuando así estuviera distribuido. El disfrute de estos días deberá comunicarse al Servicio de Personal, a través de los partes de ausencia establecidos a tal efecto, y teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados, salvo autorización de las jefaturas correspondientes.

Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente, pudiendo disfrutar cada trabajador de un máximo de seis días en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 15 de enero siguiente.

El personal docente que desarrolle su actividad en el Conservatorio de Música y Danza, Escuelas Municipales de Teatro, Música y Danza y Talleres de Promoción de la Mujer, en su caso, deberá disfrutar los días de exceso de jornada acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije la Diputación General de Aragón.

El personal que presta servicio en piscinas municipales con carácter fijo-discontinuo, dada su mayor dedicación en el período estival, podrá disfrutar de tres días por exceso de jornada desde que comienza la temporada hasta el 15 de junio y desde el 19 de agosto hasta que termine la temporada.

Art. 12. Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual de 1.580 horas. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda del mencionado límite.

Todo permiso que se conceda, además de los ya establecidos en los apartados anteriores, se entenderá en detrimento de la jornada máxima de 1.580 horas anuales.

Art. 13. *Vacaciones anuales.* — El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Cuando la licencia reglamentaria se disfrute partida, se computarán a todos los efectos veintisiete días hábiles, estableciendo el límite de la partición en una sola vez, debiendo prestar servicio cinco días entre los dos períodos vacacionales y con la obligación de que uno de los dos períodos sea disfrutado entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal municipal que por jubilación cause baja en el Ayuntamiento, disfrutará de los días de licencia anual reglamentaria en el cómputo que a continuación se establece:

— Los que causen baja en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, disfrutarán de quince días naturales de licencia anual reglamentaria.

— Los que causen baja a partir del 1 de julio hasta el 31 de diciembre, disfrutarán de treinta días naturales de licencia anual reglamentaria.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de mayo de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

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

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días de exceso de jornada.

Si se modifican dichos períodos vacacionales deberá comunicarse al Servicio de Personal, al menos, con quince días de antelación al disfrute de los mismos, a través del correspondiente parte de ausencia y sin que en ningún caso, salvo que razones de servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

El personal docente que desarrolle su actividad en el Conservatorio de Música y Danza, Escuelas Municipales de Teatro, Música y Danza y Talleres de Promoción de la Mujer, en su caso, deberán disfrutar la licencia anual reglamentaria acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije la Diputación General de Aragón.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

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

Art. 14. *Permisos.* — El personal municipal podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Hasta cuatro días naturales por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave, cuando precisen los cuidados de un familiar, del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de ocho días naturales, en consideración a la distancia u otras circunstancias personales.

b) Hasta tres días naturales por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave, cuando precisen los cuidados de un familiar de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos, abuelos y cuñados del cónyuge o pareja de hecho, susceptibles de ampliación hasta un máximo de ocho días naturales cuando existan circunstancias personales.

c) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de hijos.

Si transcurridos los días concedidos en este apartado se mantiene la hospitalización de la madre o el recién nacido, podrán ampliarse los días hasta un máximo de ocho naturales, no siendo aplicable en este supuesto lo previsto en el apartado a).

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho, hermanos y cuñados. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Zaragoza.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal laboral cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

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

g) El tiempo imprescindible por exámenes finales y parciales eliminatorios, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública, cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo.

h) Hasta un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del trabajador, sin que tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

En el supuesto de trabajadores que no realicen su jornada en horario laboral común, y cuando la ausencia que motiva el permiso sea igual o superior a cinco horas, se les concederá un día completo de permiso.

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

j) Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

k) Comisiones de servicio: Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado el trabajador en comisión de servicio directamente por el director de área correspondiente, con el visto bueno del delegado de personal, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados a) al j) no excederán en ningún caso de un total de quince días al año. Agotado este tiempo, el trabajador municipal podrá hacer uso de sus días de permiso por exceso de jornada.

Estos permisos serán comunicados por el respectivo jefe de servicio al Servicio de Personal y serán concedidos automáticamente, siempre que la justificación oportuna se adjunte al parte de ausencia. De no aportarse, se considerarán como días de permiso por exceso de jornada. Excepto los relacionados en los párrafos h) y k), cuya concesión no será automática, debiendo garantizarse tanto la igualdad en el acceso a la formación como la adecuada prestación del servicio público.

Cuando el trabajador, por indisposición o enfermedad, no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente en el Servicio de Personal, adjuntándola al parte de ausencia; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de permiso por exceso de jornada automáticamente. De no disponerse de días por exceso de jornada se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes automáticamente.

En el supuesto de dudas interpretativas sobre el contenido de lo dispuesto en el presente artículo se convocará la comisión de seguimiento del convenio para su resolución motivada.

#### Art. 15. *Licencias.*

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

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.), que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación laboral con el Ayuntamiento.

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

b) **Licencia por maternidad, paternidad y lactancia:** En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia una fotocopia de la inscripción en el libro de familia, acreditando el nacimiento en el Servicio de Personal.

Si se produjere el fallecimiento del hijo o si el feto no reuniera las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, el permiso tendrá la misma duración que en el supuesto de alumbramiento. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. El derecho a la pausa para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste y siempre que no haga uso de él la madre.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, se podrá optar por acumular la hora de lactancia al permiso por maternidad.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Se concederá al padre dispensa de asistir al trabajo durante los cuatro días naturales inmediatamente posteriores al disfrute del permiso establecido en el artículo 14, apartado c), del presente convenio.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

c) **Protección del embarazo:** Asimismo se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal en el Servicio de Personal.

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

d) **Licencia sin sueldo:** Podrá concederse por el órgano municipal competente, previo informe del jefe del servicio correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal laboral contratado no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

e) **Licencia por estudios:** En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación, que deberá contar con el informe favorable del director del área y jefe del servicio correspondiente; el Servicio de Personal informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador, siendo este informe vinculante para la concesión o no del curso. Esta licencia podrá concederse por el órgano municipal competente, que, de conformidad con el informe emitido por el Servicio de Personal, podrá acordar el derecho a percibir toda la remuneración correspondiente a los días de licencia.

f) **Licencias por enfermedad y accidente:** Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias con plenitud de derechos económicos.

El Servicio de Prevención y Salud podrá citar a revisión o control periódico a todo el personal municipal que se encuentre en situación de baja, procediéndose en su caso a la revisión de esta situación o a iniciar los trámites oportunos para solicitar la incapacidad en el grado que corresponda.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Servicio de Personal el parte de baja en un plazo improrrogable de tres días, y los partes de confirmación semanalmente.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione baja médica, deberá presentarse por el trabajador en el Servicio de Personal, y en el plazo improrrogable de tres días, el parte de baja y la declaración de accidente por la jefatura del servicio.

De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta administrativa de carácter leve.

Art. 16. *Disminución de jornada.* — El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años, anciano que requiera especial dedicación o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho el trabajador 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.

La disminución de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la disminución de su jornada de trabajo hasta un medio, con las disminuciones proporcionales de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha disminución de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

## CAPÍTULO V

### Acceso, promoción, provisión y redistribución de efectivos Formación del personal laboral

*Principios generales.* — La ordenación de un proceso real de promoción para el personal laboral requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente convenio, la representación sindical formará parte de las comisiones que se constituyan para la elaboración de la plantilla municipal y la relación de puestos de trabajo antes de la aprobación del presupuesto municipal, para, dentro del proceso organizativo establecido, lograr los objetivos marcados en su día por el proceso valorativo.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación, y que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de los representantes legales del personal, solicitando informe de la representación sindical en la línea de los acuerdos sindicatos y Administración Pública.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobados, el Ayuntamiento, de acuerdo con la representación sindical, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.

## 3. Promoción interna cuando exista.

## 4. Personal de nuevo ingreso.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a una plaza de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Zaragoza o la promoción interna. Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

En las pruebas de acceso a los grupos C, D y E no se realizarán pruebas orales.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo, que se negociarán con la representación sindical.

El Ayuntamiento cubrirá externamente las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción.

En ningún caso desempeñará un puesto de trabajo el personal que realice prácticas en virtud de algún concierto formalizado por el Ayuntamiento con centros de formación.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

El Ayuntamiento no formalizará contratos de aprendizaje para la realización de trabajos y servicios permanentes.

El personal que tiene reconocido el carácter de fijo-discontinuo será contratado por un período mínimo de seis meses ininterrumpidos, que se prestarán preferentemente en instalaciones deportivas cuando éste sea el destino de origen.

Art. 17. *Acceso*. — La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar éstas a partir del inicio de los ejercicios.

El Servicio de Personal informará a los representantes sindicales con diez días de antelación de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Antes de la toma de posesión de los nuevos aspirantes, se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o la redistribución de efectivos, en su caso.

Art. 18. *Promoción*. — La promoción de los trabajadores municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación de los trabajadores al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, y aquellos trabajadores que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en el Ayuntamiento.

El personal fijo-discontinuo y el personal fijo con jornada reducida que haya prestado servicio durante veinticuatro meses o dos años de servicios efectivos al Ayuntamiento, respectivamente, podrán participar en las pruebas de promoción interna en plazas de jornada normalizada, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de las convocatorias.

En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorará:

## 1. Tiempo de servicios prestados en las Administraciones públicas:

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta al Ayuntamiento de Zaragoza, a razón de 0,070 puntos por año completo de trabajo, hasta un máximo de 0,70 puntos.

b) Tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Zaragoza, a razón de 0,080 puntos por año completo de trabajo, hasta un máximo de 0,80 puntos.

c) Tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Zaragoza en plaza clasificada en el grupo inmediatamente inferior a la convocada o interinamente en la plaza objeto de concurso, a razón de 0,10 puntos por año completo de trabajo, hasta un máximo de 1 punto.

En todos los apartados relacionados con anterioridad se valorarán los meses completos trabajados con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

Los apartados b) y c) tienen el carácter de excluyentes, en el sentido de no poder computarse el mismo tiempo en ambos apartados.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a 2,5 puntos.

## 2. Titulaciones académicas: Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

—Licenciado universitario o equivalente: 0,50 puntos por cada título.

—Diplomado universitario o equivalente: 0,25 puntos por cada título.

—Bachiller Superior o equivalente: 0,15 puntos por cada título.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendiendo incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

3. Formación: Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir hasta un máximo de 1 punto. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación directamente relacionadas y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,0027 puntos.

En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

No serán objeto de valoración los cursos de doctorado ni aquellos que formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación académica.

La valoración de méritos por todos los conceptos enumerados podrá alcanzar un máximo de 4,5 puntos.

El personal fijo-discontinuo y el personal fijo con jornada reducida que haya prestado siete temporadas o cuarenta y dos meses efectivos de trabajo, siempre que reúna las condiciones de aptitud física para el desempeño del puesto, pasará a ocupar plaza de operario fijo con jornada normalizada, siempre que exista vacante en la plantilla y el Ayuntamiento considere que debe ser cubierta. Si hay menos vacantes que trabajadores con la antigüedad exigida, se tendrá en cuenta:

a) La antigüedad.

b) La realización de una prueba práctica o teórica para determinar el orden de ocupación de las vacantes.

La opción regulada en este apartado podrá ser ejercitada por el trabajador una sola vez en el momento que reúna los requisitos exigidos y el Ayuntamiento efectúe la oferta de plazas vacantes.

El personal fijo-discontinuo que con siete temporadas o cuarenta y dos meses de trabajo efectivo renuncie de forma voluntaria a optar por una de las vacantes de operario de jornada normalizada, tendrá que pasar, con carácter obligatorio, a ocupar el último puesto de la lista de entre aquellas personas con expectativa a cubrir las mismas.

La Corporación, siempre que existan necesidades de personal, contratará al personal fijo-discontinuo para el desempeño de trabajos especiales que surjan fuera del período que consolida su condición de fijos-discontinuos. Como consecuencia de ello, se crea una bolsa de trabajo que será controlada por el Servicio de Personal, conjuntamente con el órgano de representación sindical, rigiéndose por los siguientes criterios:

a) Antigüedad.

b) Turno de espera.

• Promoción profesional:

1) Niveles: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de trabajadores, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción, con las excepciones que se indican a más adelante, son los siguientes:

| Grupo | Entrada | Máximo |
|-------|---------|--------|
| A     | 23      | 25     |
| B     | 21      | 23     |
| C     | 18      | 20     |
| D     | 15      | 18     |
| E     | 10      | 14     |

Excepciones: Los maestros de oficios de la subescala de servicios especiales podrán llegar hasta el nivel 21.

2) Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados municipales, así como a determinar a través de la mesa de formación qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza, el sistema de promoción profesional sólo es de aplicación al personal laboral fijo.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad y cien horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador, con las siguientes excepciones:

—En el grupo E, el paso del nivel 10 al 11 se hará con seis meses de antigüedad exclusivamente, y el paso del nivel 11 al 12 con cinco años de antigüedad.

—Para el personal "ayudante a extinguir", la formación se reduce a cincuenta horas para el paso del nivel 12 al 13 y del 13 al 14.

—En el grupo D, el paso del nivel 15 al nivel 16 se hará con cinco años de antigüedad.

Art. 19. *Provisión*. — La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, convocándose por el Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación mediante publicación en los "Boletines Oficiales" y comunicación inmediata a todos los servicios municipales y a los representantes sindicales.

El concurso de méritos será el sistema general de provisión de los puestos de trabajo. Se cubrirán por el sistema de libre designación, con convocatoria pública, aquellos puestos de trabajo en que así se establezca en la relación de puestos de trabajo y, en todo caso, los puestos con nivel de complemento de destino igual o superior al 28.

Las convocatorias de concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la deno-

minación, nivel, estrato y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con lo previsto en el Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón.

Podrán participar en los concursos de méritos todos los trabajadores fijos, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto aquellos que estén suspensos en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos mientras dure la suspensión, siempre que reúnan los requisitos previstos en las respectivas convocatorias y hayan prestado dos años de servicio en puesto de trabajo perteneciente al mismo grupo que el puesto objeto del concurso, salvo en las jefaturas de servicio, en que se requieren cinco años de servicio.

Todo trabajador que quiera acceder a un concurso para la provisión de puestos de trabajo deberá presentar una solicitud en el Registro General de la Corporación, en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria en los "Boletines Oficiales" correspondientes.

En la instancia se indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos objeto de concurso, evitando de este modo duplicidad de instancia y solapamiento de unas solicitudes con otras, y la preferencia manifestada tendrá carácter vinculante.

Las comisiones de valoración de los concursos para la provisión de puestos de trabajo estarán constituidas por los siguientes miembros:

Presidente: El teniente de alcalde delegado del Área de Régimen Interior y Fomento o persona en quien delegue.

Vocales:

—El jefe del servicio correspondiente.

—Un técnico municipal designado por el órgano municipal competente.

—Dos representantes de los trabajadores designados por el comité de empresa.

Secretario:

—El jefe del Servicio de Personal o técnicos en quienes delegue.

—Un asesor en materia de formación.

Todos los miembros de la comisión tendrán voz y voto, salvo el secretario y el asesor de la misma, que tendrán voz, pero no voto.

Los méritos a valorar serán los establecidos en el Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, con las siguientes matizaciones:

—Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.

—En ningún caso los nombramientos provisionales constituirán méritos valorables, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

A) Grado personal consolidado: Se valorará en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del cuerpo o escala correspondiente y en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos, de acuerdo con la siguiente escala:

—Por la posesión de un grado personal consolidado igual o superior al del nivel del puesto solicitado, 1,5 puntos.

—Por la posesión de un grado personal consolidado no inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado, 1,25 puntos.

—Por la posesión de un grado personal consolidado inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado, 1 punto.

B) Valoración del trabajo desarrollado en puestos desempeñados con anterioridad en cualquier Administración Pública.

En tanto se habilite un sistema objetivo de valoración del trabajo realmente desempeñado a través de una evaluación continua de recursos humanos, no podrá incluirse en las convocatorias valoraciones por las aptitudes o rendimientos apreciados a los candidatos.

Se valorarán los siguientes conceptos:

B.1) Nivel del puesto de trabajo.

• Por puestos desempeñados en el Ayuntamiento de Zaragoza:

—Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo de igual o superior nivel al del puesto solicitado: 0,25 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al puesto solicitado: 0,20 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,15 puntos.

• Por puestos desempeñados en otras Administraciones públicas, debiendo presentarse en el momento de solicitar los puestos los correspondientes certificados acreditativos:

—Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo de igual o superior nivel al del puesto solicitado: 0,20 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,15 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,10 puntos.

La valoración máxima por este apartado no podrá ser superior a 1,5 puntos.

B.2) El trabajo desempeñado en el mismo servicio que el puesto solicitado en plaza o puesto perteneciente al mismo grupo de titulación que el puesto a que se opta, se valorará computando los últimos cinco años, a razón de 0,10 puntos por año.

En el supuesto de haber trabajado durante el citado período en distintos servicios se valorará en cada uno de ellos en función del tiempo trabajado.

B.3) El desempeño de puestos de trabajo de contenido técnico y especialización similares al puesto del trabajo objeto de concurso se valorará computando los cinco últimos años, a razón de 0,40 puntos por año.

La relación entre los puestos de trabajo vendrá determinada por el manual de funciones de cada puesto.

La puntuación por los apartados del epígrafe B) será acumulativa y no podrá superar los 4 puntos.

C) Formación: Sólo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto del concurso.

Se valorarán los cursos, másters, jornadas, seminarios, simposios, congresos, etc., atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,0027 puntos.

Las acciones formativas en las que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como una hora de formación.

No serán objeto de valoración los cursos de doctorado ni aquellos que formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación académica.

Se valorarán las publicaciones, entendiendo por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por el Ayuntamiento, hasta 0,30 puntos.

Se valorará, y según la legislación vigente, la impartición en centros oficiales de cursos directamente relacionados con el puesto de trabajo, hasta 0,50 puntos, siempre que:

—No forme parte de una asignatura de estudios oficiales.

—No suponga compatibilidad.

—No sean centros privados de estudios.

—No tengan relación con oposiciones a centros oficiales.

—No sean impartidos con motivo del desempeño de sus funciones.

La valoración máxima de todos los conceptos enunciados en este apartado no podrá superar los 2 puntos.

D) Titulaciones académicas: Se valorarán las titulaciones de acuerdo con el siguiente baremo y hasta un máximo de:

—Licenciado universitario o equivalente: 1 punto.

—Diplomado universitario o equivalente: 0,60 puntos.

—Doctorado: 0,60 puntos.

No será valorable aquella titulación necesaria para el desempeño del puesto objeto de concurso.

La diplomatura no se valorará en caso de haberse valorado la licenciatura en la misma materia. No obstante, en aquellos supuestos en que la diplomatura sea requisito de participación, la licenciatura en la misma materia se valorará con 0,40 puntos.

El total de puntos por la valoración de titulaciones no podrá ser superior a 1 punto.

E) Antigüedad: La antigüedad en cualquier Administración Pública se valorará a razón de 0,10 puntos por año de trabajo, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de trabajador. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

En ningún caso la puntuación obtenida por este concepto podrá ser superior a 1,5 puntos.

La comisión de valoración podrá declarar desierto el concurso cuando ningún aspirante alcance la puntuación mínima total de 4 puntos.

Si el candidato que hubiere obtenido la mayor puntuación no reuniera las condiciones previstas en la legislación vigente para el reingreso al servicio activo, no podrá ser propuesto por la comisión de valoración para su nombramiento.

Una vez resuelta la provisión de puestos, bien por concurso o por libre designación, se remitirá un extracto de todas las resoluciones al "Boletín Oficial" correspondiente. Y a partir de dicha publicación se producirá la toma de posesión y la incorporación efectiva, en el plazo de tres días, de todo el personal en sus nuevos puestos de trabajo.

Por último, es importante establecer como medida de corrección del sistema la posibilidad de remoción de aquellos trabajadores que hayan accedido a un determinado puesto de trabajo mediante concurso, toda vez que en los puestos de provisión por libre designación el cese es viable sin más trámites. Para el caso del concurso la remoción deberá ser motivada, con audiencia del interesado en el expediente y con informe de la representación sindical.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo sobre regulación de los méritos a valorar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, previo acuerdo con la representación sindical y adopción de la resolución por el órgano municipal competente, podrán adaptarse las bases a cuantos extremos consideren necesarios las partes negociadoras.

Art. 20. *Redistribución de efectivos.* — La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de una delegación o área a otra diferente o entre servicios de la misma área para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Todos los años se elaborará una relación de vacantes de puestos no singularizados.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se

valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales, y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año.

Las peticiones que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad, este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador que ocupe puestos no singularizados y siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que ésta haya sido resuelta.

#### Art. 21. Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

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

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados municipales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados municipales en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. El Ayuntamiento elaborará anualmente, a través de la comisión de formación, un Plan de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización. La cantidad destinada a formación no podrá ser inferior al 0,2% del capítulo 1 del presupuesto municipal.

4. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien, en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación o se determinará posteriormente en la comisión de formación, y en cualquier caso será como mínimo el 20% de la totalidad de las acciones formativas incluidas en el mismo.

5. La formación del personal municipal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores municipales.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. Toda actividad formativa irá precedida con la suficiente antelación de una convocatoria pública, en la que se recogerán las circunstancias y condiciones de la actividad: contenidos formativos, destinatarios, número de plazas y aquellos otros extremos que se consideren relevantes.

La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

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

El Ayuntamiento potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

El Ayuntamiento impartirá un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo D, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C, en los términos previstos en la disposición adicional novena del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

Art. 22. *Conceptos retributivos.* — El salario del personal laboral del Ayuntamiento de Zaragoza se compone de salario base, trienios y otros complementos.

Los complementos salariales fijos serán los siguientes: Plus de convenio y complemento de puesto de trabajo.

Art. 23. *Salario base y trienios.* — El salario base y los trienios serán los que correspondan al grupo de clasificación en que esté incluido el trabajador.

Los grupos de clasificación serán: A, B, C, D y E.

La cuantía anual del salario base y de cada trienio será la misma que la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984.

Un trienio se devenga por tres años de prestación laboral efectiva en el Ayuntamiento de Zaragoza. Sólo tendrá derecho al devengo de trienios el personal laboral fijo.

Art. 24. *Pagas extraordinarias.* — Las pagas extraordinarias serán de dos al año y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será el resultado de dividir la retribución anual de cada puesto de trabajo por catorce mensualidades.

Las pagas extraordinarias se devengarán por semestres los días 1 de junio y 1 de diciembre, de acuerdo con la situación y derechos del trabajador en dichas fechas.

Art. 25. *Plus de convenio.* — El plus de convenio consiste en una cantidad fija anual según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador y su cuantía anual será la misma que la fijada para los distintos niveles de puesto de trabajo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

En el anexo I se fijan los niveles de los puestos tipo, sin perjuicio de su clasificación en la relación de puestos de trabajo.

Art. 26. *Complemento de puesto de trabajo.* — Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de esta clase a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en los acuerdos plenarios de fecha 13 de febrero de 1986, 11 de julio de 1986 y 4 de mayo de 1987, que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad en los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en los acuerdos plenarios.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la cuantía final de este complemento se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Se continuarán los trabajos de la mesa técnica constituida para determinar un sistema de retribución final que englobe todos los componentes variables del complemento de puesto de trabajo que se perciben actualmente en el mayor número posible de servicios y cuyo resultado se incorporará al convenio.

Como componentes variables del complemento de determinados puestos de trabajo se establecen los siguientes:

**Festividad:** Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos e inhábiles. Su cuantía será de 41,37 euros por día festivo efectivamente trabajado, o la parte proporcional en cuanto la jornada sea inferior.

**Turnicidad:** Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana y tarde, o bien jornada partida, y se abonará en cuantía de 32,86 euros mensuales y 51,72 euros mensuales en jornada partida.

Y en turnos de mañana, tarde y noche o corretornos, con un mínimo de dieciséis días durante el mes, se abonará en cuantía de 54,23 euros mensuales.

**Nocturnidad:** Retribuye en la cuantía de 11,64 euros la noche efectivamente trabajada.

**Conducción:** Retribuye en la cuantía de 41,07 euros mensuales a aquellos trabajadores que, además de las funciones que habitualmente desempeñen, conduzcan vehículos municipales por un período mínimo de dieciséis días al mes, previa la correspondiente autorización municipal. Este concepto podrá ser percibido única y exclusivamente por el personal del grupo E.

24 y 31 de diciembre: Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo las noches de los días 24 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 41,37 euros.

**Toxicidad:** Se abonará a los titulares de puestos de trabajo que lo tengan reconocido. En el supuesto de que un empleado municipal cause baja en dicho puesto, el nuevo trabajador municipal que lo ocupe lo percibirá automáticamente. El módulo establecido será de 54,23 euros mensuales.

Para los años 2005, 2006 y 2007 estos conceptos se incrementarán del mismo modo que las retribuciones.

Los conceptos recogidos en los apartados anteriores se percibirán durante doce mensualidades, salvo el de festivo, el de nocturnidad y el de 24 y 31 de diciembre. En ningún caso se percibirán durante los períodos de licencia por enfermedad común cuando éstos excedan de once días al mes. Todos los colectivos que tienen actualmente un sistema retributivo diferente a través de retribuciones finales, no percibirán los conceptos citados por tenerlos incluidos en su retribución final, a excepción del concepto del día 24 y 31 de diciembre y del de nocturnidad.

Las guardias especiales de la Brigada de Conservación de Vialidad y Aguas serán retribuidas a razón de 60,52 euros/día.

Art. 27. *Horas extraordinarias.* — Tienen la consideración de horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada ordinaria de cada servicio y se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna.

Excepcionalmente, y con la previa autorización del órgano municipal competente, el trabajador tendrá derecho al abono, en su caso, de las horas extraordinarias, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria, y en todo caso el importe máximo anual será el correspondiente a cincuenta horas.

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de cincuenta horas aquellos trabajos extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 28. *Anticipos*. — La Corporación mantendrá un fondo de ayuda con el carácter de social para la concesión de anticipos a todo el personal municipal, considerando como derecho adquirido el sistema actualmente aplicado en esta Corporación. Se concederán anticipos por una cantidad máxima de 4.507,59 euros, que serán deducibles en un máximo de 24 mensualidades. Se concederán éstas por riguroso orden de petición, salvo en los casos excepcionales, que deberán ser igualmente justificados documentalmente sin estar sometidos a turno alguno. No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará por la Delegación de Personal.

A partir del año 2005 se concederán anticipos por una cantidad máxima de 6.000 euros, que serán deducibles en un máximo de treinta y seis mensualidades.

No podrá concederse licencia sin sueldo o excedencia al trabajador sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite o el total pendiente de devolución en el caso de excedencia.

El personal contratado en plaza de plantilla disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación.

Asimismo, no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar al Ayuntamiento en el momento de la misma.

Art. 29. *Estructura de la nómina*. — El Ayuntamiento entregará a cada trabajador un recibo mensual de nómina en el que se incluirá el desglose de todos los conceptos percibidos y el período al que corresponde.

La retribución mensual será el resultado de dividir entre catorce el total de las retribuciones finales pactadas.

Art. 30. *Gratificación por permanencia*. — Para los años 2004 a 2007 se establece una gratificación por permanencia y promoción profesional a todos los trabajadores que tengan una antigüedad superior a tres años, gratificación que se percibirá anualmente en el mes de octubre y por el siguiente importe inicial:

- Grupo A: 12,26 euros.
- Grupo B: 18,39 euros.
- Grupo C: 30,65 euros.
- Grupo D: 55,17 euros.
- Grupo E: 73,56 euros.

En los años 2005, 2006 y 2007 esta cantidad se incrementará en el IPC previsto.

## CAPÍTULO VII

### Mejoras sociales

Art. 31. *Subsidio por discapacidad*. — La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 118,46 euros por el cónyuge, pareja de hecho o cada hijo a su cargo que sea discapacitado físico, psíquico o sensorial, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Para los supuestos de discapacitados con grado de minusvalía igual o superior al 66%, la cantidad será de 180,30 euros. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público. No obstante, esta ayuda no alcanzará al personal a cargo del trabajador que perciba pensión por esta causa.

La cantidad a que hace referencia el párrafo anterior se abonará desde el primer día del mes siguiente al en que se presente la solicitud.

Art. 32. *Premio por antigüedad*. — Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento consistente en el disfrute de un permiso retribuido conforme a lo siguiente:

El personal laboral, cumplidos los veinte años de servicio efectivo en el Ayuntamiento, podrá optar por disfrutar de veinte días naturales de permiso o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase se sumará un día más de permiso a los veinte días antes mencionados.

Cuando un trabajador haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir el cómputo de años establecido para cada ejercicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.

En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir los años establecidos para cada ejercicio, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El trabajador que no complete veinte años de servicio hasta el momento de la jubilación tendrá derecho, en el momento de la misma, a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha, o a la parte proporcional del premio en metálico.

En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo por semanas completas (lunes a domingo, ambos inclusive), dentro del año en el que se haya solicitado el permiso.

Para el año 2004 se establece un premio alternativo por antigüedad regulado de la siguiente forma: Al cumplir veinte años de servicio en el Ayuntamiento el trabajador podrá solicitar una gratificación de 639,80 euros, teniendo en cuenta que el premio que se regula en este apartado y el que se regula en

el apartado anterior no son acumulativos, sino excluyentes entre sí, de tal forma que quien disfrute de los días de permiso retribuido no tendrá derecho a solicitar la gratificación y viceversa. Llegado el momento de la jubilación, los años que hayan transcurrido desde que percibió la gratificación en metálico se compensarán únicamente en días, que se acumularán a las vacaciones que le correspondan en el momento de la jubilación.

Para los años 2005, 2006 y 2007 esta cantidad se verá incrementada en el IPC previsto para cada ejercicio.

Art. 33. *Jubilación anticipada*. — Se establece una gratificación para todo el personal municipal que acceda, en los términos establecidos en la legislación vigente, a la jubilación voluntaria anticipada, en las siguientes cantidades:

#### Año 2004:

- Al cumplir los 60 años: 30.054 euros.
- Al cumplir los 61 años: 24.711 euros.
- Al cumplir los 62 años: 19.368 euros.
- Al cumplir los 63 años: 14.693 euros.
- Al cumplir los 64 años: 10.018 euros.

#### Año 2005:

- Al cumplir los 60 años: 31.557 euros.
- Al cumplir los 61 años: 25.947 euros.
- Al cumplir los 62 años: 20.337 euros.
- Al cumplir los 63 años: 15.428 euros.
- Al cumplir los 64 años: 10.519 euros.

#### Año 2006:

- Al cumplir los 60 años: 33.135 euros.
- Al cumplir los 61 años: 27.244 euros.
- Al cumplir los 62 años: 21.353 euros.
- Al cumplir los 63 años: 16.199 euros.
- Al cumplir los 64 años: 11.045 euros.

#### Año 2007:

- Al cumplir los 60 años: 34.792 euros.
- Al cumplir los 61 años: 28.606 euros.
- Al cumplir los 62 años: 22.421 euros.
- Al cumplir los 63 años: 17.009 euros.
- Al cumplir los 64 años: 11.597 euros.

En el caso de acceder a la jubilación anticipada voluntaria en fechas distintas a las señaladas anteriormente se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado entre los tramos de la escala anterior, salvo a partir de los 64 años, en que no se tendrá derecho a percibir cantidad alguna.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, el Ayuntamiento promoverá fórmulas adecuadas para favorecer la jubilación parcial y/o anticipada de los empleados municipales, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

Art. 34. *Gratificación por jubilación*. — Para el año 2004 se establece una ayuda de 1.066,34 euros cuando el trabajador se jubile por edad o cuando se declare su jubilación voluntaria, al cumplir éste los requisitos exigidos por la ley, o por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por el INSS.

Para los años 2005, 2006 y 2007 esta cantidad se verá incrementada en el IPC previsto para cada ejercicio

Art. 35. *Ayudas sanitarias*. — Las ayudas sanitarias serán abonadas en su totalidad una vez transcurrido un año desde la anterior petición.

Serán beneficiarios de estas ayudas el cónyuge, pareja de hecho (en los mismos términos establecidos en el artículo 14, párrafo a), del presente pacto) y los descendientes, siempre que convivan con el trabajador y no tengan derecho a estas prestaciones por otra entidad o institución y tengan ingresos anuales de cualquier tipo inferiores al doble del salario mínimo interprofesional.

Todos los trabajadores, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán prestar servicio como mínimo durante seis meses al año (computado de enero a diciembre) y generar el derecho durante el período de prestación del servicio.

Para el año 2004, a partir de la entrada en vigor del convenio, se fijan las siguientes cuantías, que serán incrementadas en los años 2005, 2006 y 2007 en el IPC previsto.

| Concepto  | Euros     |
|---|-----------|
| Gafas:  |           |
| —Cristales normales .....   | 52,30     |
| —Cristales progresivos .....  | 69,72     |
| —Cristales bifocales .....  | 55,79     |
| —Montura .....  | 62,77     |
| Lentillas.....  | 87,13     |
| Prótesis dental completa.....   | 348,67    |
| Prótesis dental superior o inferior.....  | 174,33    |
| Cada pieza .....  | 54,17     |
| Desvitalización.....  | 59,27     |
| Empastes .....  | 27,90     |
| Tartrectomía (limpieza de boca).....  | 41,85     |
| Audífonos.....  | 348,66    |
| Sillas de ruedas.....   | 454,19    |
| Fajas ortopédicas, férulas ortopédicas (excluidas las interdentes), bastones o muletas y plantillas ..... | s/factura |

| Concepto           | Euros          |
|--------------------|----------------|
| Ortodoncias .....  | hasta 1.662,52 |
| Periodoncias ..... | hasta 698,26   |

La Corporación podrá concertar con diversos centros médicos o especialistas, y como mejora de la asistencia sanitaria, la prestación del servicio de intervenciones quirúrgicas de corrección de miopía, astigmatismo e hipermetropía con tecnología láser, de modo que el coste máximo de estas intervenciones sea de 901,52 euros por cada ojo.

Los trabajadores y sus beneficiarios para la asistencia sanitaria que acudan a estos centros concertados percibirán una ayuda de 255,43 euros por ojo. Este acuerdo tendrá efectividad hasta que dichas intervenciones se contemplen con carácter general en la cartera de servicios sanitarios.

Las prestaciones por adquisición de material ortoprotésico que constan en el catálogo general de la Seguridad Social y a las que tiene derecho el personal integrado en dicho sistema serán abonadas en la cuantía que en todo caso resulte en exceso de entre las cantidades previstas en dicho catálogo y las que fije el pacto.

Dieta por acompañamiento y estancia de enfermos fuera del término municipal: 20,23 euros diarios, hasta un máximo de dos días, salvo justificación documentada que aconseje la ampliación de este plazo.

Las prestaciones por plantillas y gafas (cristales) se abonarán a los beneficiarios menores de 13 años hasta un total de dos veces por año, adjuntando a la factura la prescripción facultativa correspondiente.

En el supuesto de que como consecuencia directa del desempeño del puesto de trabajo, previamente acreditada, se produzca rotura de montura y/o cristales de gafas, el trabajador tendrá derecho a la ayuda establecida en el presente artículo aun cuando no haya transcurrido el período de un año desde la anterior petición.

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación a los jubilados del Ayuntamiento de Zaragoza.

Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio.

Los expedientes de abono de las ayudas establecidas en el presente artículo deberán ser tramitados en un tiempo máximo de tres meses, siempre que las disponibilidades presupuestarias así lo permitan.

Art. 36. *Seguro de vida.* — El Ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

Para el año 2004:

- Fallecimiento: 17.090,36 euros.
- Fallecimiento por accidente: 17.090,36 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 17.090,36 euros.
- Invalidez absoluta y permanente: 17.090,36 euros.
- Gran invalidez: 23.926,50 euros.

Para los años 2005, 2006 y 2007 la cantidad a percibir en los supuestos de los apartados a), b), c) y d) será de 18.030 euros, y en el apartado e) será de 30.050 euros.

A partir del año 2005 se cubrirá el riesgo derivado de fallecimiento por accidente de trabajo en la misma cuantía que la establecida en los apartados a), b), c) y d).

Los capitales a los que se hace referencia en los párrafos a), b), c), d) y e), así como la derivada de fallecimiento por accidente de trabajo, tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Art. 37. *Cooperativa de viviendas.* — La Corporación impulsará políticas activas de edificación de vivienda para las cooperativas constituidas legalmente que tengan por objeto la construcción de viviendas protegidas con destino a los empleados municipales, en terrenos que formen parte del patrimonio municipal del suelo u otros de carácter público, todo ello acorde con la legislación vigente que promueva e impulse la construcción de vivienda.

Dentro de la filosofía general de ayuda a la adquisición de viviendas, la Corporación estudiará con entidades crediticias la posibilidad de impulsar tratamientos específicos en la concesión de créditos hipotecarios.

Art. 38. *Ayudas sociales diversas.* — La Corporación:

—Facilitará al personal municipal la adquisición de publicaciones del Ayuntamiento a precio de coste.

—Arbitrará un sistema para el acceso a las instalaciones municipales gestionadas por organismos autónomos dependientes del Ayuntamiento o por él mismo, en la forma que se establezca por la comisión negociadora.

—Facilitará, a través del sistema de bonos específicos (de conformidad con lo establecido en las ordenanzas) para el personal municipal, el acceso a las piscinas municipales del trabajador, su cónyuge, pareja de hecho e hijos.

—Estudiará sistemas de aseguramiento de todos los riesgos a los que puedan estar sometidos los trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional.

—Garantizará en todo caso el quebranto de moneda que se produzca en las ventanillas hasta el límite máximo establecido en la póliza de seguros que a tal efecto se contrate, siempre que no exista conducta dolosa en los trabajadores encargados de este servicio.

Art. 39. *Fondo de pensiones.* — La Corporación estudiará la posibilidad de arbitrar un sistema para la creación de un fondo de pensiones cuya gestión se determinará previamente entre la Corporación y los representantes sindicales. Este fondo se financiará exclusivamente con cargo a ingresos de derecho privado de la Corporación y cuotas de los trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### Asistencia sanitaria

Art. 40. *Asistencia sanitaria municipal.* — La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Excmo. Ayuntamiento se rige por el sistema de Seguridad Social establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen a través de los dispuesto en su normativa reguladora.

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

Art. 41. *Medicinas alternativas.* — Como mejora social, la Corporación abonará a los trabajadores, previa presentación de la factura correspondiente, el 30% de los tratamientos por homeopatía, exceptuando aquellos cuya prescripción y medicación estén referidos a cuidados estéticos y diuréticos.

Para el pago de las facturas que se presenten deberá acompañarse la prescripción del médico homeópata.

Art. 42. *Gastos farmacéuticos.* — Al estar incluidos en el sistema de Seguridad Social, los gastos farmacéuticos se abonarán con arreglo y según las disposiciones establecidas para dicho sistema.

El Ayuntamiento concertará con la Administración competente la posibilidad de que el centro municipal de asistencia sanitaria asista a los trabajadores municipales y ordene la dispensación médica correspondiente.

## CAPÍTULO IX

Art. 43. *Funciones auxiliares.* — En la relación de puestos de trabajo se determinarán aquellos puestos a desempeñar por trabajadores municipales que se encuentren en situación de servicio activo y desempeñen en propiedad plazas clasificadas en la escala de Administración especial de los grupos D y E, así como el personal subalterno y maestros de oficios que tengan disminuida la capacidad psicofísica necesaria para el desempeño habitual de su puesto de trabajo y/o hayan cumplido la edad de 58 años.

Percibirán las retribuciones de sus puestos de origen, excluidos los complementos variables, salvo que los venga percibiendo mediante el sistema de retribuciones finales previsto en este convenio. Se asignará a los trabajadores un puesto de trabajo que lleve consigo la percepción de los complementos que percibía habitualmente.

Estos puestos de trabajo serán ocupados por los trabajadores que tengan mermadas sus facultades psicofísicas, bien por accidente, enfermedad o edad, y hayan sido considerados en tal situación por los servicios médicos competentes, concretando el informe médico los puestos auxiliares adecuados para cada uno de estos trabajadores.

A tales efectos se establecerá un manual de funciones para la escala auxiliar, donde principalmente se tendrán en cuenta las aptitudes psicofísicas del trabajador.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud laboral

El Ayuntamiento promoverá actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados municipales en el trabajo, impulsando la educación en materia preventiva, así como desarrollando planes de actuación específicos de acuerdo a las evaluaciones de riesgos laborales de las diferentes dependencias municipales.

Art. 44. *Normativa aplicable.* — En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los reglamentos que la desarrollan y demás disposiciones legales vigentes.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia y a las normas de funcionamiento interno del comité de seguridad y salud, aprobado por el Ayuntamiento Pleno.

Art. 45. *Composición del comité de seguridad y salud.* — La composición del comité de seguridad y salud se regulará por lo establecido en los acuerdos municipales adoptados al efecto.

## CAPÍTULO XI

### Régimen de vestuario

Art. 46. En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Reglamento de vestuario aprobado por el Pleno del Ayuntamiento.

## CAPÍTULO XII

### Derechos de representación, asociación y reunión

El órgano de representación sindical es el órgano que agrupa a la representación sindical a efectos fiscales. Ningún sindicato de los que hayan obtenido legalmente representación en las últimas elecciones sindicales podrá ser discriminado respecto de los derechos recogidos en este capítulo

Art. 47. *El comité de empresa.*

1. El comité de empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Todos los miembros del comité de empresa y delegados sindicales podrán disponer de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.



3. Los representantes sindicales electos y los delegados sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, comunicando las cesiones con una antelación mínima de tres días hábiles al Servicio de Personal, debiendo especificar en la misma el nombre de los cedentes y los cesionarios.

Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un trabajador por cada sindicato o agrupación podrá acumular hasta el total de su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

4. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo ni las referidas al proceso de negociación.

Con cargo a la reserva de cuarenta horas mensuales, los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral y para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al jefe del servicio correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente, debiendo comunicarse a través del correspondiente "parte de ausencia" al Servicio de Personal.

5. Tanto el presidente como el secretario del comité de empresa no tendrán límite de horas sindicales.

El Ayuntamiento arbitraré fórmulas para garantizar la adecuada prestación del servicio sin menoscabo del libre ejercicio del derecho de dispensa sindical.

6. Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el título III, artículo 6, de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizado el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

7. El comité de empresa participará a través del órgano de representación sindical en la cantidad que se destine a fondo social.

**Art. 48. Derechos sindicales.** — Por la Delegación del Área de Régimen Interior y Fomento se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la representación sindical sobre los asuntos relacionados con el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento, tanto en los que se resuelvan en el área por delegación como en los que corresponda resolver a la Alcaldía, Junta de Gobierno y Pleno, todo ello en los términos establecidos en el Reglamento Orgánico.

En materia de contratación de personal, el Ayuntamiento cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

El comité de empresa tendrá, además de las competencias que las leyes le atribuyen, la siguientes en particular:

1. Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

2. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3. Otros derechos sindicales:

a) La Corporación pondrá a disposición del comité de empresa y de las secciones sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 250 trabajadores, que reúna las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario y un local para cada grupo del comité de empresa.

b) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del comité de empresa y las secciones sindicales con sus representados, de modo que puedan utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para emplear los medios de reproducción gráfica de la Corporación con fines sindicales en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos.

c) La Corporación facilitará al comité de empresa un fondo económico de 15.025 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, al objeto de resarcirse de los gastos ocasionados en el ejercicio de sus funciones de representación, que deberán ser justificados de forma fehaciente (adquisición de textos, material didáctico, etc.).

Las cantidades que se necesiten con cargo al fondo económico a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán obtenerse mediante la tramitación del correspondiente mandamiento de pago a justificar.

d) Las relaciones del comité de empresa con el Ayuntamiento se efectuarán a través del delegado de personal en cuanto a las de la Corporación, y con el jefe del Servicio de Personal en cuanto al aspecto administrativo o técnico del propio servicio.

**Art. 49. Garantías personales.** — Los miembros del comité de empresa tendrán las siguientes garantías:

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

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

El comité de empresa podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

c) Ningún delegado sindical ni miembro del comité de empresa podrá ser trasladado a otro servicio ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades de servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo del comité de empresa.

d) Ningún miembro del comité de empresa, delegado sindical, ni dispensado sindical podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, los representantes del comité de empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

**Art. 50. Derecho de huelga.** — La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

**Art. 51. Derecho de reunión.**

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales.

b) Los delegados de personal.

c) El comité de empresa.

d) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a secciones sindicales y el resto a los delegados o comité de empresa.

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

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla, con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

**Art. 52. Secciones sindicales.** — La Corporación y los trabajadores afiliados a sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en particular a lo preceptuado en el título IV, artículos 8, 9, 10 y 11.

Asimismo, los sindicatos que concurren como tales a las últimas elecciones sindicales, representados en el comité de empresa, dispondrán de un crédito de doscientas horas mensuales, repartidas proporcionalmente al número de representantes elegidos en ella.

Cuando estas horas sean cedidas a miembros de las respectivas secciones sindicales que no formen parte del comité de empresa y no sean delegados sindicales, deberán comunicarse a los jefes de servicio donde éstos realicen sus funciones, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, así como al Servicio de Personal para su conocimiento.

**Art. 53. Derechos de las secciones sindicales más representativas.** — La Corporación aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los sindicatos y secciones sindicales más representativas.

La Corporación proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral y profesional, así como la derivada del funcionamiento de los órganos municipales en los términos previstos en el Reglamento Orgánico.

**Art. 54. Relaciones comité de empresa-Corporación.** — Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el comité de empresa y la Corporación, se canalizará la relación entre ambas partes a través del Servicio de Personal, en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del comité de empresa únicamente con el presidente de la misma o con las personas en quienes delegue. A nivel de secciones sindicales, con el secretario general de la sección sindical o con quien éste delegue.

La solicitud de información, reclamaciones o recursos formulados por el comité de empresa serán contestados en el plazo máximo de dos meses.

**Art. 55.** Las disposiciones contenidas en el presente capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## CAPÍTULO XIII

### Régimen disciplinario

**Art. 56. Ambito de aplicación.** — El presente régimen disciplinario será de aplicación al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

El régimen disciplinario establecido en este convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, a la cual se hará efectiva en la forma que determine la ley.

Art. 57. *Faltas disciplinarias.* — Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, hasta un máximo de diez horas al mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público o con el personal municipal.
- d) El descuido o negligencia inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de las normas de vestuario.
- f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

2. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas al mes.
- b) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- d) La grave desconsideración con el público o con el personal municipal.
- e) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.
- f) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- h) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

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

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

k) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

ñ) La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento médico de empresa, en los casos exceptuados de su carácter voluntario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

o) La grave perturbación del servicio.

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

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

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

3. Son faltas muy graves:

a) La inasistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días en el período de un mes.

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

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

d) El abandono injustificado del servicio.

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

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

g) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por la ley o calificados como tales.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

i) La notoria e injustificada falta de rendimiento del trabajador que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.

j) La violación de la neutralidad e independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

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

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.

m) Los malos tratos de palabra u obra hacia los ciudadanos o personal municipal.

n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga pactados con la representación sindical, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la ley.

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

o) El grave abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. A este respecto, y entre otros, se contemplarán la emisión de órdenes que violen manifiestamente la normativa vigente, la alegación inveraz de necesidades de servicio y cualesquiera otras órdenes o instrucciones que ocasionen perjuicios graves al personal o supongan discriminación injustificada respecto de otros compañeros, o implique inhibición en el ejercicio de sus funciones, o entrañen utilización del personal en beneficio propio.

p) Las conductas que vulneren la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad personal y profesional, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

q) Las conductas y actuaciones que sean constitutivas de acoso laboral y hayan sido calificadas de ese modo en sentencia judicial firme o en acta de infracción de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social que haya devenido firme.

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

Art. 58. *Sanciones disciplinarias.*

1. Por razón de las faltas a que se refiere el presente convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

—Apercibimiento.

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años ni inferior a seis meses.

—Despido disciplinario.

2. En la imposición de las sanciones se tendrá en cuenta la existencia de intencionalidad, la naturaleza y extensión de los perjuicios causados y la reincidencia.

Art. 59. *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*

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

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

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el órgano encargado de iniciar diligencias previas o incoar expediente disciplinario tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

4. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

Art. 60. *Tramitación.* — Disposiciones generales: En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que una presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción, si procediera.

No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos contra el ejercicio de alguno de los derechos de la persona reconocidos por las leyes y de los delitos en el ejercicio de sus cargos, tipificados en el título XIX del libro II del vigente Código Penal, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

Art. 61. *Suspensión provisional.* — El órgano competente para incoar el expediente disciplinario podrá acordar como medida preventiva la suspensión provisional de los trabajadores sometidos a procesamiento, cualquiera que sea la causa del mismo, si esta medida no ha sido adoptada por la autoridad judicial que dictó el auto de procesamiento.

Esta suspensión, cuando sea declarada por la autoridad administrativa, se regulará por lo dispuesto en los artículos 47, 48 y 49 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, y artículo 21 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo.

Art. 62. *Ordenación.* — El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites.

La tramitación, comunicaciones y notificaciones se ajustará en todo lo dispuesto a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Art. 63. *Iniciación.*

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

2. El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

3. Será competente para ordenar el inicio de las diligencias previas o la incoación del expediente disciplinario el órgano que establezca la legislación vigente.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del centro o servicio en el que realice sus funciones el trabajador.

4. En la resolución de la incoación de expediente disciplinario deberá nombrarse instructor y secretario, en su caso, debiendo comunicarse la misma al inculpado, así como las personas designadas para ostentar dichos cargos, con el correspondiente traslado a la representación sindical.

El instructor deberá ser empleado municipal perteneciente al cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado. En ningún caso el nombramiento de instructor o secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario o denunció los hechos objeto del mismo.

5. En lo relativo a la abstención y recusación de instructor y secretario se estará a lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La recusación o abstención, una vez efectivas, implicarán la interrupción del plazo de prescripción señalado para la resolución del expediente.

6. Iniciado el procedimiento, la autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 47, 48 y 49 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, y artículo 21 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo.

No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

Art. 64. *Desarrollo.*

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

2. Cuando se trate de faltas graves o muy graves no se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Incoación de expediente disciplinario.

b) Audiencia del presunto inculpado a través de comparecencia. El instructor procederá a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo alegado en su declaración por el compareciente.

El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción, teniendo en cuenta únicamente los hechos denunciados.

c) A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a veinte días hábiles desde que recibió la declaración del presunto inculpado, el instructor formulará el pliego de cargos en el que se reseñarán con precisión los hechos imputados, fundamentación jurídica en la que se sustenta la imputación de la falta presuntamente cometida, en su caso, y las sanciones que puedan ser de aplicación.

El instructor podrá, por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido para formular el pliego de cargos hasta un máximo de diez días.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

d) El expedientado dispondrá de un plazo de diez días para contestar al pliego de cargos, con las alegaciones que tenga por convenientes a su defensa y con la aportación de las pruebas que estime de interés, proponiendo la práctica de cuantas considere necesarias. Dicho plazo podrá ser ampliado en otros diez días a petición del interesado, si el instructor lo considera justificado. Para formalizar este trámite se dará vista del expediente al inculpado.

e) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el instructor verificará las pruebas presentadas por el inculpado, practicará las propuestas por éste, de ser pertinentes, así como aquellas otras que considere necesarias.

El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado.

La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del secretario, sin perjuicio de que el instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración.

f) Cumplimentadas las anteriores diligencias se dará vista del expediente al inculpado para que en el plazo de cinco días formule las alegaciones que estime oportunas a su defensa.

g) El instructor, dentro de los diez días siguientes, formulará la propuesta motivada de resolución, que deberá contener:

1. Exposición clara y precisa de los hechos, motivando, en su caso, la denegación de la práctica de las pruebas propuestas por el presunto inculpado.

2. Calificación jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, concretándose la responsabilidad del trabajador.

3. Resolución que se propone.

Art. 65. *Terminación.*

1. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo en caso de despido disciplinario, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

3. El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

4. El órgano que acordó la incoación del expediente disciplinario será el competente para la imposición de las sanciones disciplinarias, a propuesta del instructor del expediente.

5. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculpado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

6. La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

7. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga y en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en dicha resolución.

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el registro central de personal, con indicación de las faltas que lo motivaron.

Art. 66. *Cancelación.* — La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido. La anotación de sanciones por la comisión de faltas leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

En todo lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Art. 67. *Despido improcedente.* — En caso de despido improcedente del personal fijo de la plantilla municipal con anterioridad al despido cuyo ingreso en el Ayuntamiento haya tenido lugar en virtud de los procedimientos legalmente establecidos y previstos en la correspondiente oferta de empleo público, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una comisión mixta compuesta por tres representantes del comité de empresa y tres en representación de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para optar por la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de 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.

## CAPÍTULO XIV

### Otras materias

Art. 68. *Asesoramiento y defensa legal.* — El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones laborales. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y, para su concesión, deberá solicitarse en Servicios Jurídicos, aportando los antecedentes que existan e informe del jefe del servicio. La resolución será realizada por el órgano municipal competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre de los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento o del abogado y procurador, en su caso, que éste designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 69. El respeto a la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, será objeto de especial protección, implicando a la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador con la graduación de la falta que cada caso requiera.

#### ANEXO I

##### Categorías profesionales personal laboral

|  | NIVEL |
|--|-------|
| TECNICO SUPERIOR + 4 AÑOS NIVEL 24 + FORMACION         | 25    |
| TECNICO SUPERIOR + 4 AÑOS + FORMACION                  | 24    |
| TECNICO SUPERIOR ENTRADA                               | 23    |
| TECNICO MEDIO + 4 AÑOS NIVEL 22 + FORMACION            | 23    |
| TECNICO MEDIO + 4 AÑOS + FORMACION                     | 22    |
| TECNICO MEDIO PROFESOR DE MUSICA ENCARGADO BOTIQUIN    | 21    |
| TECNICO AUXILIAR TPM                                   | 21    |
| TECNICO AUXILIAR + 4 AÑOS NIVEL 19 + FORMACION         | 20    |
| TECNICO AUXILIAR + 4 AÑOS + FORMACION                  | 19    |
| TECNICO AUXILIAR                                       | 18    |
| PROFESOR JARDINERIA                                    | 15    |
| OFICIAL + 4 AÑOS NIVEL 17 + FORMACION                  | 18    |
| OFICIAL + 4 AÑOS NIVEL 16 + FORMACION                  | 17    |
| OFICIAL + 5 AÑOS NIVEL 15                              | 16    |
| OFICIAL SOCORRISTA                                     | 15    |
| AYUDANTE A EXTINGUIR + 4 ANOS NIVEL 13 + FORMACION     | 14    |
| AYUDANTE A EXTINGUIR + 4 AÑOS NIVEL 12 + FORMACION     | 13    |
| AYUDANTE A EXTINGUIR                                   | 12    |
| GRUPO E + 4 AÑOS NIVEL 13 + FORMACION                  | 14    |
| GRUPO E + 4 AÑOS NIVEL 12 + FORMACION                  | 13    |
| GRUPO E + 5 AÑOS                                       | 12    |
| OPERARIO MANTENIMIENTO/OPERARIO ESPECIALISTA/LIMPIADOR | 11    |
| GRUPO E INGRESO  | 10    |

#### ANEXO II

##### Tabla salarial por categorías año 2004

| Grupo | Sueldo base (euros) | Pagas extraordinarias (euros) | Complementos (euros) | Total (euros) |
|-------|---------------------|-------------------------------|----------------------|---------------|
| A     | 12.584              | 5.266                         | 19.014               | 36.864        |
| B     | 10.680              | 3.957                         | 13.060               | 27.697        |
| C     | 7.961               | 3.288                         | 11.766               | 23.015        |
| D     | 6.510               | 2.896                         | 10.868               | 20.274        |
| E     | 5.943               | 2.556                         | 9.391                | 17.890        |
| E*    | 5.943               | 2.413                         | 8.532                | 16.888        |

Ingreso

## SECCION SEXTA

### ALADRÉN

Núm. 8.505

El Ayuntamiento de Aladrén, en asamblea vecinal celebrada el 16 de mayo de 2004, aprobó la imposición y ordenación de contribuciones especiales por las obras de continuación de pavimentación de calles de Aladrén, dando publicidad a dicho acuerdo mediante la inserción del presente anuncio en el BOPZ y en el tablón de anuncios de la Corporación por el término de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente al de su publicación en el BOPZ, para que los interesados aleguen cuanto consideren conveniente a sus derechos, informándoseles adicionalmente de la posibilidad de constituirse en asociación administrativa de contribuyentes durante el período de exposición pública de dicho acuerdo de ordenación de contribuciones especiales, siempre que lo adopten por la mayoría absoluta de los afectados y representen, al menos, los dos tercios de las cuotas a satisfacer.

Aladrén, 19 de julio de 2004. — El alcalde-presidente, José Cester Gadea.

### COMARCA DE CAMPO DE BORJA

Núm. 8.523

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, la cuenta general correspon-

diente al ejercicio 2003 estará expuesta en las oficinas generales de la Comarca de Campo de Borja por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, observaciones o reparos que tengan por convenientes.

Borja, 16 de julio de 2004. — El presidente, Sergio Pérez Pueyo.

### COMARCA DE CAMPO DE BORJA

Núm. 8.524

El Consejo Comarcal, en sesión extraordinaria celebrada el día 14 de julio de 2004, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos número 1 del presupuesto del ejercicio 2004.

Lo que se somete a información pública por el plazo de quince días, a efectos de reclamaciones, significándose que de no presentarse ninguna quedará definitivamente aprobado.

Borja, 16 de julio de 2004. — El presidente, Sergio Pérez Pueyo.

### ERLA

Núm. 8.501

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 193 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se somete a información pública la cuenta general del ejercicio 2003, con sus justificantes y el informe de la Comisión de Cuentas, por término de quince días.

Durante este plazo y ocho días más se admitirán los reparos que puedan formularse por escrito, que serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe.

Erla, 15 de julio de 2004. — El alcalde, Jesús Sánchez Sabalza.

### ERLA

Núm. 8.502

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 2 de julio de 2004, ha aprobado inicialmente, con la mayoría legal exigida por la Ley, su presupuesto ordinario para el ejercicio 2004, junto con la plantilla de personal, bases de ejecución y demás documentación preceptiva.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, en la Secretaría municipal, por el plazo de quince días, durante los cuales podrán presentarse las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente este presupuesto.

Erla, 16 de julio de 2004. — El alcalde, Jesús Sánchez Sabalza.

### GELSA

Núm. 8.509

El Pleno del Ayuntamiento de Gelsa, en sesión de 2 de julio de 2004, acordó aprobar inicialmente la modificación de la plantilla de personal, creando dos puestos de trabajo de personal funcionario, uno de auxiliar administrativo (grupo C) y otro de auxiliar operario de servicios múltiples (grupo D).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 126.3 del Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de régimen local, dicho expediente de modificación de la plantilla de personal queda expuesto al público durante el plazo de quince días hábiles, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar las reclamaciones pertinentes.

No será preciso modificar el presupuesto para dotar de crédito a las partidas correspondientes, pues la toma de posesión está prevista para 2005 y es un proceso de funcionalización de personal laboral.

Gelsa, 15 de julio de 2004. — La alcaldesa, Francisca de la Torre Giménez.

### GELSA

Núm. 8.510

Considerando el carácter de monumento natural que revisten los árboles singulares, su aspecto cultural y su integración como parte fundamental del patrimonio cultural de este municipio, el Pleno del Ayuntamiento de Gelsa, en sesión celebrada el día 2 de julio de 2004, acordó incoar expediente de catalogación como monumento de interés local de la sabina milenaria existente en el paraje "Prudencio", parcela 14 del polígono 509 de este término municipal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 3/1999, de 10 de marzo, de Patrimonio Cultural Aragonés, se abre un período de exposición al público por el plazo de un mes, durante el cual todas las personas podrán consultar el expediente y presentar las alegaciones que estimen convenientes.

Gelsa, 16 de julio de 2004. — La alcaldesa, Francisca de la Torre Giménez.

### LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 8.514

De conformidad con el artículo 212 del texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, queda expuesto al público el expediente que contiene la cuenta general de 2003, así como el informe de la Comisión Especial de Cuentas, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

La Almunia de Doña Godina, 16 de julio de 2004. — El alcalde, Victoria Herraiz Franco.

### LA MUELA

Núm. 8.516

Juan José Alcaina Muñoz, en nombre y representación de Alcaina Reparaciones, S.L., ha solicitado licencia para ejercer la actividad de taller de repara-