



## **Ayuntamiento de ESCATRÓN (Zaragoza)**

Pza. de España, 3- Tel 976-17 00 06- Fax: 976 17 10 25 - [escatron@dpz.es](mailto:escatron@dpz.es)- C.P. 50790

### **PACTO FUNCIONARIOS PÚBLICOS ESCATRÓN. 2015/2016**

#### **Art. 1. Objeto.**

Este acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, regula la condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Escatrón para los funcionarios públicos.

#### **Art. 2. Ámbito personal.**

El presente pacto será de aplicación al personal funcionario que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Escatrón, que tendrán derecho a que se les apliquen las condiciones establecidas en el Acuerdo en lo relativo a disposiciones generales, vacaciones, licencias y permisos, condiciones económicas, prestaciones sociales y seguridad y salud en el trabajo.

#### **Art. 3. Ámbito temporal y publicación.**

La duración del presente pacto será del 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2016, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

#### **Art. 4. Denuncia y Prórroga.**

Vencida la vigencia del presente acuerdo, éste se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del acuerdo, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Denunciado o no el acuerdo, según lo previsto en el párrafo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en aquellas materias que exista reserva de ley.

### ***CAPITULO II COMISIÓN DE SEGUIMIENTO***

#### **Art. 5. Comisión Paritaria de seguimiento.**

Se constituye una Comisión de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.5 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá carácter paritario, integrada por representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio.

Esta comisión se constituirá en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente pacto por el Pleno de la Corporación.

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, quienes tendrán voz, pero no voto.

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

La función de esta Comisión de Seguimiento será velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo; su interpretación, cuando surjan dudas en su concreta aplicación; sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este acuerdo por parte de la Comisión de Seguimiento, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en los siguientes párrafos:

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Comisión de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del pacto y acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del pacto y sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquéllas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del pacto y acuerdos regulados, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto acuerdo conforme a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

### **CAPITULO III CONDICIONES MÁS FAVORABLES**

### **Art. 6. Condiciones más favorables.**

La entrada en vigor de este pacto implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal, quedando no obstante, subordinadas a cualquier disposición cualquiera que sea su rango, que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

### **Art. 7. Compensación.**

Las condiciones y mejoras resultantes de este pacto 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. 8. 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 pacto. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

### **Art. 9. Unidad de Pacto.**

El presente acuerdo, 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 empleado en su respectiva categoría.

## **CAPITULO IV PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO**

### **Art. 10. Organización y racionalización del trabajo**

1. La Organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Escatrón, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.
2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados, el calendario laboral y cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de retribución.

Los cambios organizativos individuales o colectivos, que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este pacto para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente pacto se someterán a la negociación previa con los representantes de los empleados públicos, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada y afecte a las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Escatrón.

Igualmente, se someterá al informe de los representantes, el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del pacto, se dará cuenta a la representación sindical.

## **Art. 11. Jornada laboral.**

La jornada laboral para los funcionarios al servicio del Ayuntamiento será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, excepto aquellos puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, cuyo horario de trabajo se reflejara en el calendario laboral correspondiente, el cual, se pactará cada año, en el último trimestre del año inmediatamente anterior.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral normalizada continuada, por un período de treinta minutos, y en la jornada partida siempre que haya un período continuado de 5 horas, la pausa será de 15 minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al servicio, salvo el personal de oficina que podrá acumular el descanso al final de la jornada, y ausentarse el 100% del servicio.

## **Art. 12. Calendario laboral y horario.**

1. El calendario laboral 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 la representación sindical 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) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados, con carácter anual, la previsión de los horarios y turnos a realizar.

c) Serán fiestas inhábiles las señaladas en el Calendario Laboral oficial. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre que serán compensables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Siempre y cuando la normativa vigente lo permita, en el calendario laboral de cada año se fijará un número igual de días compensatorios para ajustar las desviaciones producidas por los días inhábiles que coincidan en sábado y por los días citados en el párrafo anterior de este artículo, que coincidan en sábado o domingo.

Para ello, con antelación al comienzo de año en el último trimestre del año anterior, se reunirá la Comisión de seguimiento para analizar las posibles desviaciones y aprobar en su caso el número de días compensatorios que corresponde al personal afectado y la forma de disfrutarlos.

d) Con carácter general, el descanso semanal se procurará que sea de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando los fines de semana de descanso.

e) Horario especial: Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre.

2. 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 principal comprendida entre las 8 y 15.30 horas de lunes a viernes, y jornada partida entre las 8,00 y 19,00, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de 1 hora.

b) 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 u otras.

### 3. Flexibilización horaria por personas dependientes

a) Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora, el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos/as que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

#### **Art. 13. Vacaciones anuales.**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural o 22 días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento, distribuidos en períodos mínimos de cinco días. Para este concepto no se considerará laborable el sábado, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando la licencia reglamentaria se disfrute fraccionada se computará a todos los efectos 22 días laborables, estableciendo el límite de que siempre medie un mínimo de cinco días laborables entre dos periodos vacacionales y que estos períodos sean a su vez de cinco días laborables como mínimo.

Como excepción al párrafo anterior, se permite programar hasta un máximo de cinco días sueltos cuando el personal así lo solicite.

En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

Se incrementará el período vacacional 1 día por 15 años cumplidos de antigüedad, 2 días a los 20 años, 3 días a los 25 años y 4 días a los 30 años cumplidos.

Igualmente, se tendrá derecho a aquellos días adicionales de vacaciones que, en su caso, vengan determinados por la legislación vigente.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período. En todo caso, el personal que desee disfrutarlas en el mes de abril deberá solicitarlas con un mes de antelación al inicio de su disfrute.

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 el Ayuntamiento, en ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada Servicio, salvo en aquellos Servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

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.

El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan.

Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igual derecho alcanza al personal que, como consecuencia de una situación de Incapacidad Temporal, no pueda iniciar sus vacaciones en el tiempo previsto.

No obstante, si la situación de Incapacidad Temporal se produce una vez iniciado el periodo vacacional solo se tendrá derecho a la interrupción del mismo si el trabajador/a sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, se notifique dentro de las veinticuatro horas (24 horas) siguientes a la producción del hecho y se justifique posteriormente. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en periodo vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente, se permitirá disfrutar de dos días del permiso correspondiente pasado el periodo vacacional.

Excepcionalmente, el personal interino tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

## **Art. 14. Permisos.**

### **Cuestiones generales.**

La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General

de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a Parejas estables no casadas).

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público del Ayuntamiento de Escatrón por su vinculación con el cónyuge, pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a Parejas estables no casadas).

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, al menos, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el supuesto de hospitalización los días que correspondan se podrán disfrutar de forma alterna, hasta una semana después del alta hospitalaria.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad un día, por cambio a otra localidad dos días.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos previstos en la normativa vigente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y para técnicas de fecundación asistida, justificadas y por el tiempo necesario.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso de maternidad o paternidad.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

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

1. La funcionaria o funcionario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con justificación y por el tiempo necesario para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos, donde los hijos con discapacidad reciban atención; o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

2. Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o pareja de hecho. Un día por bautizo y primera comunión de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a 2 días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Aragón. Cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

3. Dos días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador/a (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a Parejas estables no casadas).

4. Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando el acompañamiento lo exija el tratamiento o la citación médica. Se valoraran otros casos excepcionales, siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo y se presente prescripción facultativa del acompañamiento.

5. Por adopción o acogimiento, los empleados públicos, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos, justificado y durante el tiempo necesario.

6. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

i) Por asuntos particulares, seis días. Los funcionarios/ as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

j) Por matrimonio, quince días.

#### **Art. 15. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores



trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de una duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la

resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleado públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso

hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

#### **Art. 16. Reducción de jornada.**

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual. El empleado público podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más empleados de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

b) Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

c) Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, 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, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente Pacto.

e) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

#### **Art. 17. Jornada reducida por interés particular.**

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

#### **Art. 18. Excedencias.**

1. La excedencia de los funcionarios públicos podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

2. El funcionario /a

2. El funcionario /a podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

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

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

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

4. Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

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

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

#### **Art. 19.- Personal con capacidad disminuida.**

El personal que por edad u otra razón se encuentre incurso en esta situación, será destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

#### **Art. 20. Reducción de jornada de trabajo por razones de violencia de género**

Los empleados públicos víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con deducción proporcional de sus retribuciones. En los términos que para este supuesto establezca la administración pública competente en cada caso.

#### **Art. 21. Adaptación del tiempo de trabajo por razones de violencia de género**

La empleada pública víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo. En los términos que para este supuesto establezca la administración pública competente en cada caso.

### **CAPÍTULO VI – ACCESO, PROVISIÓN Y FORMACIÓN**

#### **Art. 22.- Acceso y oferta de empleo público**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Entidad local previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a la legislación aplicable y lo recogido en el presente Pacto.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrarán representantes designados por la Presidencia. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal con voz y voto. Los tribunales se ajustarán a la legislación vigente y las bases de la convocatoria serán comunicadas a los representantes de los trabajadores.

Habrà una negociación previa a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

- a) Actualización de la Plantilla, clasificación y número de puestos.
- b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La oferta de empleo público del año entrante.
- d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
- e) El diseño y aprobación de planes de formación.
- f) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

#### **Art. 23.- Provisión, movilidad interna, promoción interna.**

##### **1.- Reingreso del personal en excedencia**

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador/a hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

##### **2.- Movilidad interna**

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días (15 días) siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

Podrán acceder a estos puestos de trabajo por el sistema de concurso todos los empleados públicos que pertenezcan al mismo grupo y denominación que hayan prestado 2 años de servicio y pertenezcan a la misma categoría profesional que la plaza ofertada.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados, aportados por todos los aspirantes, junto con su instancia.

Las instancias, dirigidas a la Presidencia, se presentarán en el Registro General, en horas de oficina, durante el plazo de 10 días naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Tablón de Edictos. Igualmente podrán presentarse por cualquiera de los procedimientos previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo.

Se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente y los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales. En ambos casos, se prorratearan los periodos de tiempo inferiores al año. La puntuación máxima por este concepto será de 5 puntos.

Se valorarán, igualmente, los cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua. La puntuación máxima por este concepto será de 2 puntos.

En caso de empate se dará preferencia al de mayor puntuación en formación.

Los aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes.

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de Edictos el día siguiente al que finalice el plazo de presentación de instancias.

El tribunal propondrá el traslado del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la fase de valoración de los méritos acreditativos.

### **3.- Promoción interna**

En las pruebas de promoción interna podrán participar los empleados públicos fijos que cuenten con 2 años de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, que previamente se negociará con la representación sindical, y aquellos/as empleados públicos fijos que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en la Corporación.

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 a la Corporación
- b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación.
- c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el Grupo inmediatamente inferior a la convocada.

### **Art. 24.- Nuevo ingreso.**

El ingreso del personal funcionario se realizará mediante convocatoria pública. Se regirá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán en Comisión de Seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contado con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

Las formas de acceso serán con carácter general oposición o concurso oposición.

En el caso del concurso oposición, se regirá por las siguientes reglas:

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la prueba teórico-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso). La fase de concurso importará como máximo un 45%.

Fase oposición:



El tribunal propondrá la realización de unas pruebas teórico-prácticas, sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos, cinco puntos (5 puntos) para que se pase a la fase de valoración del concurso.

Fase de concurso:

Experiencia:

Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la puntuación que se determine en cada convocatoria, prorrateándose en todos los casos los periodos de tiempo inferiores.

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excelencias voluntarias.

Titulación académica:

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 baremo que se determine en cada convocatoria.

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.

Formación:

Sólo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de concurso.

Se valorarán los cursos, master, jornada, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc. atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente determinado en cada convocatoria.

Las acciones formativas que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como 1 hora de formación.

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 la Corporación, en la medida en que se determine en la convocatoria.

**Art. 25.- Acceso de discapacitados físicos**

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos disminuidos físicos que la legislación prevea.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

### **Art. 26.- Contratación. Bolsas de trabajo**

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un empleado público se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a 2 meses, se atenderán mediante la contratación temporal, a través de la modalidad legal más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal interino, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de tres años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.

### **Art. 27 Promoción Profesional**

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de funcionarios públicos, los niveles mínimos de entrada para quienes ingresen desde la firma del Convenio, y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada								Máximo
A1	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A2	18	19	20	21	22	23	24	25	26
B	16			17	18	19	20	21	22
C1	14	15	16	17	18	19	20	21	22
C2	12			13	14	15	16	17	18
Agr. Prof.	10					11	12	13	14

Los empleados públicos podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a facilitar la formación para todos los empleados, así como a determinar con la representación sindical, los cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración, que podrán ser reconocidos a efectos de promoción.

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

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y 60 horas de formación, relacionada con el grupo o la categoría profesional del empleado público.

### **Art. 28.- Valoración de puestos de trabajo y evaluación del desempeño**

1.- Durante la vigencia del Pacto, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, cuyo resultado y aplicación será notificada y consensuada con la representación sindical.

2.- Igualmente, de acuerdo con el artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento podrá evaluar a sus empleados siendo necesario para ello que establezca de forma oficial las formas y maneras de desarrollarlo.

#### **Art. 29.- Movilidad funcional**

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida y ello con comunicación a los representantes de los empleados públicos, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (1 año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

#### **Art. 30.- Formación y cualificación del personal**

La Administración Local precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Corporación se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

##### **a) Cursos de perfeccionamiento profesional.**

Cursos organizados por la Corporación en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fueran de interés para los empleados públicos, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado/a o con su carrera profesional, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

1.-Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

2.-A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

El tiempo máximo de trabajo efectivo para dichos cursos será de 50 horas anuales (según redacción acuerdo FAMCP) salvo otras circunstancias consideradas y aprobadas por la Comisión de Formación

##### **b) Reuniones profesionales.**

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado el trabajador/a, con el visto bueno del Presidente de la Corporación, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

Para asistir a congresos o reuniones de carácter profesional, a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de 6 días al año o cuarenta y dos horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

### **Art. 31.- Jubilación**

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal, se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos empleados públicos que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización con el límite máximo de los 70 años de edad, o el que establezca la legislación de la función pública.

Jubilación anticipada. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## **CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Art. 32.- Retribuciones básicas**

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen en la LPGE para cada uno de los grupos profesionales, cada año.

### **Art. 33.- Complemento de Destino**

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la Legislación vigente, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La asignación de niveles a cada uno de los puestos es la que figura en el Anexo I. Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de niveles asignados que constan en dicho Anexo, deberá ser informada por Comisión de Seguimiento y aprobada por el Pleno.

### **Art. 34- Complemento Específico**

Los puestos de trabajo, tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

Hasta el momento de la aprobación de la Valoración de Puestos de Trabajo tendrá la consideración de componente variable del complemento específico el siguiente concepto:

- **Complemento de especial dedicación** es la disponibilidad del trabajador que está de guardia para atender los trabajos realizados fuera de los horarios normalizados. Su cuantía será la determinada en el anexo siguiente:

- Por cada semana 250 que actualmente queda en 237,5 € con el -5% que se aplicó
- Por cada día laborable 30 € (28,5)
- Por cada día festivo 50 € (47,5)

### **Art 35 Complemento de Productividad.**

Se establecerá un complemento de productividad cuando el empleado público asuma nuevas funciones sin merma de las que ya venía asumiendo.

Especialmente, se establecerá dicho complemento de productividad, cuando por jubilación o cese por cualquier causa de un empleado público y la plaza no pueda ser cubierta, ya sea mediante el correspondiente proceso selectivo, mediante movilidad funcional regulada en el artículo 30 de este Convenio o temporalmente mediante contratación a través de bolsa en la forma establecida en el artículo 26, las funciones que venía desarrollando deban ser asumidas temporalmente por uno o varios empleados del servicio correspondiente, o en aquellos supuestos de baja laboral, cuya duración se prevea superior a los tres meses. En estos casos se distribuirá por la Alcaldía, previa audiencia a los representantes de los funcionarios, hasta un máximo del salario base del trabajador sustituido entre los empleados públicos que asuman sus funciones en proporción a las nuevas labores asumidas. Dicho complemento, se eliminará en el momento en el que se cubra la plaza.

Así mismo se podrá establecer un complemento variable vinculado a objetivos, en la forma en que sea desarrollado por la correspondiente legislación de la función pública.

### **Art. 36- Gratificaciones.**

Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. La asignación individual al personal funcionario se efectuara por la Alcaldía, dentro de los límites presupuestarios, aplicando el valor/hora previsto en el cuadro anexo para cada unos de los grupos de clasificación funcional.

El empleado público interesado podrá solicitar a la Alcaldía o al concejal delegado del Servicio que los servicios extraordinarios no se le abonen mediante la oportuna gratificación, sino que se le compensen con la reducción de su jornada de trabajo.

Se concederá la petición si las necesidades del servicio lo permiten. Únicamente serán abonados los servicios extraordinarios que sean autorizados por la Alcaldía, bajo el concepto retributivo de gratificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de Empleado Público.

<b><i>HORARIO</i></b>	<b><i>IMPORTE</i></b>	<b><i>Compensación en horas/Días</i></b>
<i>De lunes a viernes en horario diurno</i>	<i>19,72€</i>	<i>1 hora efectiva x 1</i>
<i>De lunes a viernes en horario nocturno</i>	<i>21,80€</i>	<i>1 hora efectiva x 1,5</i>
<i>Sábados y festivos en horario diurno</i>	<i>21,80€</i>	<i>1 hora efectiva x 2</i>
<i>Sábados y festivos en horario nocturno</i>	<i>24,92€</i>	<i>1 hora efectiva x 3</i>

<i>HORARIO DIURNO</i>	<i>Desde las 6,00 las 22,00 horas hasta</i>
<i>HORARIO NOCTURNO</i>	<i>Desde las 22,00 las 6,00 horas hasta</i>

El devengo económico del mismo se hará efectivo preferentemente al mes siguiente al de su realización, salvo que por razones justificadas de ausencia de personal o carga de trabajo, los servicios administrativos del Ayuntamiento no puedan efectuarlo en dicho mes.

Si el/la trabajador opta por la compensación en tiempo de descanso, las horas realizadas tendrán la consideración de acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Art. 37.- Antigüedad**

Este complemento de carácter personal consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicio.

La cuantía a percibir por este concepto será la que determine anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

### **Art. 38.- Pagas extraordinarias**

Serán dos al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, complemento de Destino, y complemento Específico que esté regulado por Ley, se devengarán en los meses de junio y diciembre, junto con la nomina de dichos meses, si bien se podrá abonar a partir del día veinte de dicho mes.

### **Art. 39- Dietas y desplazamientos**

Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, sobre indemnizaciones por razón de servicio, o a la normativa que lo sustituya.

### **Art. 40- Nómina**

El pago del salario mensual se efectuará preferentemente el último día laborable del mes que corresponda.

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

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

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

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

La Corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del I.R.P.F.

**Art. 41- Quebranto de moneda**

La Administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los empleados públicos encargados de este servicio.

**Art. 42- Seguro de vida y accidentes.**

La Administración garantiza un seguro de vida, cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento: 25.000€
- b) Fallecimiento por accidente: 25.000€
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: 25.000€
- d) Invalidez absoluta y permanente: 50.000€
- e) Gran invalidez: 50.000€
- f) Incapacidad parcial: 25.000€.

Los capitales a los que se hace referencia en las letras a), b) y c) tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

**Art. 43.- Complemento salarial en situación de incapacidad temporal**

1. Al personal municipal que le es de aplicación el régimen general de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se le reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social que sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Se establecen los siguientes supuestos excepcionales:

a) Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

-Hospitalización.

-Intervención quirúrgica.

-Enfermedad grave.

b) Se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

c) Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por estas medidas en materia de incapacidad temporal.

3. Respecto al tratamiento de las recaídas se establece que:

a) En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por períodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo, y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente, el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída.

b) En aquellas situaciones de incapacidad temporal que, sin solución de continuidad y como consecuencia de su agravamiento, deriven en una enfermedad grave, se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones percibidas por el interesado en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde la fecha del inicio de la incapacidad temporal.

4. Las ausencias debidas a enfermedad que supongan la no asistencia al centro de trabajo de hasta tres días requerirán la presentación en el Servicio de Personal de este Ayuntamiento del parte de baja médica o, en su caso, del correspondiente justificante expedido por el facultativo que lo hubiese atendido. A partir del cuarto día sólo se considerará incapacidad temporal la que se justifique mediante el correspondiente parte de baja médica, que deberá remitirse al Servicio de Personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al Servicio de Personal, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

Las ausencias debidas a enfermedad o lesión que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.



En caso de incumplirse la obligación de presentación en el Servicio de Personal de los justificantes de ausencias o de los partes médicos de baja, confirmación de baja inicial y alta en los términos y plazos establecidos, las ausencias que no sean acreditadas, determinarán la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación.

## **CAPÍTULO VIII - ACCIÓN SOCIAL**

### **Art. 44- Plan de pensiones**

El Ayuntamiento de Escatrón seguirá contribuyendo para los empleados públicos que se hayan adherido voluntariamente al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, en las condiciones fijadas y en aplicación de la legislación vigente.

### **Art. 45- Gratificación por jubilación**

Se establece una gratificación de 1.500€, cuando el empleado público se jubile por edad, al cumplir éste los requisitos exigidos por la legislación para la jubilación ordinaria.

## **CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Art. 46.- Normativa aplicable**

En este Capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

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

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de Seguridad y Salud Laboral serán las establecidas en la legislación vigente, que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

### **Art. 47.- Medidas preventivas**

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los empleados públicos.

La Corporación local se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de 3 meses, a partir de la entrada en vigor del presente Pacto, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

#### **Art. 48.- El Delegado de Prevención**

El Delegado de Prevención constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Art. 49.- Revisión médica**

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

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado/a. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

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

#### **Art. 50.- Útiles de trabajo y vestuario**

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

El vestuario se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el Delegado de prevención.

### **CAPÍTULO X - DERECHOS SINDICALES**

#### **Art. 51.- Derechos de representación**

El Delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

- 1º- Recibir información previa sobre:
  - a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.
  - b) Recibir información de los datos necesarios del Presupuesto Ordinario en relación con el Personal y su contratación.
- 2º- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.
- 3º- Emitir informe en expedientes que se tramiten y relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Delegado.
- 4º- Con cargo a las horas sindicales, los Delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando ésta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales que podrán acumularse en periodos trimestrales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

#### **Art.52.- Derecho de Reunión**

- 1.- Están legitimados para convocar una reunión:
  - a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través del Delegado.
  - b) El Delegado de Personal.
  - c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento (40%) del colectivo convocado.
- 2.- Las reuniones en el Centro de trabajo, se autorizaran por la Presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.
- 3.- La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de la misma, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

### **CAPÍTULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Art. 53.- Régimen aplicable.**

El régimen disciplinario de los funcionarios públicos se llevará a cabo conforme a la legislación vigente en cada momento.

#### **Art. 54.- Asesoramiento y defensa legal**

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

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus empleados públicos en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo.

### **ANEXOS** **ANEXO I**

Las retribuciones del personal, vendrán determinadas en cuanto a las retribuciones básicas, trienios y complemento de destino, por las que cada ejercicio determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y nivel.

Respecto al complemento específico, se estará a los que cada funcionario dispone actualmente, con las actualizaciones que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Respecto al complemento de productividad, se calculará en la forma establecida en este Convenio.

Así mismo los complementos asignados al personal laboral en concepto de Complemento de Puesto de Trabajo, Especial Dedicación, se estará a los existentes actualmente, con las modificaciones incluidas en el presente convenio, y sus revisiones anuales no podrán superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## ANEXO II

### HORARIO PERSONAL DE OFICINA.

-Jornada Laboral: De 8 a 15:30 horas de lunes a viernes, el permiso de los 30 minutos del desayuno, podrá acumularse al final de la jornada.

-Horario de atención al público: De 9 a 14 horas.

-La vacaciones podrá ser disfrutadas siempre y cuando se garantice el servicio con al menos el 50% del personal administrativo (Secretario, Administrativo, Auxiliares Administrativos y Técnico de Urbanismo)

## ANEXO III

### HORARIO DEDICACIÓN ESPECIAL POLICÍA LOCAL.

**Horario Fijo:** De 8 a 14 horas.

**Horario Flexible:** El resto de horas hasta completar la jornada (en 2015, 309 horas) se realizarán en horario flexible fuera del horario normalizado, (mañanas, tardes y noches, laborales o festivos, en turno o fuera del turno de guardia) aplicando los siguientes coeficientes:

HORARIO	IMPORTE	Compensación en horas, bolsa de horas u horario flexible	
		En turno de guardia	Fuera del turno de guardia
De lunes a viernes en horario diurno	19,72€	x 1	x 2
De lunes a viernes en horario nocturno	19,72€	x 1,5	x 2,5
Sábados y festivos en horario diurno	21,80€	x 2	x 3
Sábados y festivos en horario nocturno	24,92€	x 3	x 4
HORARIO DIURNO	Desde las 6,00 hasta las 22,00 horas		
HORARIO NOCTURNO	Desde las 22,00 hasta las 6,00 horas		

**Guardias Localizadas:** Complemento de especial dedicación por la disponibilidad para atender los trabajos fuera del horario normalizado

Por esta guardia localizada se cobrará el siguiente complemento de especial dedicación:

· Por cada semana completa: 250€ que con la rebaja del 5% se queda actualmente en 237,50€

· Por cada laborable, de lunes a viernes: 30€

· Por cada sábado, domingo, o festivo: 50€

La planificación de los turnos la realizara el jefe del cuerpo de Policía Local con el visto bueno del alcalde, mediante plantillas de carácter anual comunicadas a los trabajadores, antes del 20 de Diciembre del año anterior

Cada turno de atención localizada tendrá una duración de una semana, iniciándose el lunes a las 8 horas y finalizando el lunes siguiente a la misma hora. Los trabajadores que realicen dicho turno deberán estar disponibles y durante el tiempo que dura la guardia. A estos efectos por la empresa se dotará a dichos trabajadores de los medios oportunos de localización, en correcto funcionamiento.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada normalizada (de 8 a 14 horas) van a cargo de la bolsa de horas, hasta que se consuman, el resto de horas serán pagadas como horas extraordinarias o como compensación según cuadro del Artículo nº 37.

Si la orden de trabajo fuera, fuera del horario normalizado (aptdo. b) es decir no urgente, será comunicada, con una antelación al menos de dos días laborables y se expresará: lugar de trabajo, objeto y horario previsto.

En ningún caso se computará en fracciones de menos de una hora.

El jefe de Policía llevará el estadillo mensual de las horas realizadas por cada trabajador. Se indicará día, hora de comienzo, de finalización y trabajo. También supervisará que las guardias se realicen en función al calendario.

#### El policía de guardia:

- a. Mantendrá operativo el teléfono móvil, batería, cobertura.
- b. Atenderá todas las llamadas que se reciban y las resolverá.
- c. El tiempo de respuesta ante una llamada será de 30 minutos contando desde que se recibe la llamada hasta que se persona el trabajador en el almacén municipal. Este tiempo se considerará efectivo de trabajo.
- d. Llevará a cabo todas las mediadas que sean necesarias para resolver la situación; poner todos los requisitos disponibles para garantizar la seguridad (corte de calles, cierre de llaves de paso.)

Se realizarán un mínimo de 13 semanas de guardia (O su equivalente en días según anexo IV).

Estas semanas se establecerán a principios de año junto al calendario laboral.

Se podrán incrementar el número de semanas de guardia según las necesidades del servicio.

Se podrán cambiar a lo largo del año las semanas de guardia según las necesidades del servicio.

\*Constan firmas

