

**Servicio Provincial de Economía,
Hacienda y Empleo**

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Ayuntamiento de Maella (Personal Laboral) Núm. 6.169

RESOLUCION de 15 de abril de 2009 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la Empresa Ayuntamiento de Maella (Personal Laboral).

Visto el texto del convenio colectivo de la Empresa Ayuntamiento de Maella (Personal Laboral) (código de convenio 5003900), suscrito el día 29 de enero de 2009, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 13 de marzo de 2009, reque-

rida subsanación con fecha 17 de marzo y aportada ésta el 14 de abril; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, 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, 15 de abril de 2009. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, xxxxxxxxxxxxxxxxx

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MAELLA

Reunida de la Mesa Negociadora el jueves día 29 de enero de 2009, y tras las aclaraciones oportunas, se firma por las partes el Convenio de aplicación al personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Maella para el período 2009-2011.

Por parte de la Corporación lo firma don xxxxxxxxxxxxxxxx, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Maella, y el delegado de personal don xxxxxxxxxxxxxxxx por el sindicato OSTA.

Actúan como asesores don Francisco Joval Serrate y don xxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxx por la Corporación y don xxxxxxxxxxxxxxxxx por el sindicato OSTA.

Maella, 29 de enero de 2009. — El alcalde-presidente, xxxxxxxxxxxxxxxx. El delegado de personal, xxxxxxxxxxxxxxxxx

TEXTO DEL CONVENIO

Capítulo I

Artículo 1.º *Objeto y norma supletoria.* — El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en los artículos 32, 35 y concordantes de la Ley 9/87, de 12 de julio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de Trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificadas por la Ley 7/1990 de 19 de julio, regula las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Maella.

Cuando en este convenio se recoja la expresión “empleado público”, deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como al femenino. Se entenderá igualmente ampliada en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquier de ellos.

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal.* — El presente convenio se extiende a todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias; y será de aplicación al empleado público laboral que trabajan y perciben sus retribuciones con cargo al Capítulo I del presupuesto de la Corporación.

Art. 3.º *Ámbito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2009 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2011.

Art. 4.º *Condiciones más ventajosas.* — Durante el período de vigencia del convenio se aplicará sobre las retribuciones el porcentaje de incremento que señale la Administración del Estado para las corporaciones locales.

Art. 5.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 el personal municipal, 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. 6.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se consideraran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 7.º *Indivisibilidad del convenio.* — Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción administrativa y/o laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, éste deberá adaptarse a lo dispuesto por la jurisdicción competente, facultándose para ello a la comisión de seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del convenio.

Art. 8.º *Compensación.* — Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente regieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

Capítulo II

Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Art. 9.º *Comisión de Seguimiento.* — Los firmantes del presente convenio colectivo del personal laboral constituirán una comisión de seguimiento con

las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesta por miembros de las dos partes, la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a la presentación sindical elegida y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo responsabilidad de éste levantar acta de las reuniones.

Las partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio.

La comisión se considerará formalmente constituida a los quince días de la entrada en vigor del convenio.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

La comisión de seguimiento se reunirá a propuesta de cualquiera de las partes, convocando la reunión con una semana de antelación. Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta comisión serán vinculantes para ambas partes.

Art. 10. *Denuncia del convenio.* — La denuncia del convenio se efectuará de forma automática con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo. A partir de esa fecha. Cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las deliberaciones.

Art. 11. *Prórroga.* — Denunciado o no el convenio, según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo V, 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 III

Art. 12. *Jornada de trabajo.* — La jornada laboral máxima para todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Maella será de 1738 horas anuales.

Art. 13. *Exceso de jornada, horarios especiales y pausa laboral.* — Ante la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Ayuntamiento de Maella, considerando la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se estructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, eficacia, flexibilidad y variedad, previo conocimiento e información al delegado de personal, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias y en aras a una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla municipal.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de treinta minutos diarios para los trabajadores que realicen jornada normalizada, no así los que desempeñen una jornada reducida. 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 a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

Art. 14. *Calendario laboral.* — A principios de año será diseñado un calendario laboral para distribuir los turnos de trabajo en los días laborables que caigan entre festivos.

Durante el año 2009 los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y Ayuntamiento de Maella.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos a todos los efectos para el personal municipal.

El trabajador que por específicas peculiaridades de su cometido, debe prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado mediante el disfrute de dos días de permiso señalado por el trabajador de conformidad con la Alcaldía.

Art. 15. *Días de asuntos propios.* — A lo largo del año el personal municipal tendrá derecho a disfrutar ocho días de permiso por asuntos propios, el personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando por razones del servicio el personal no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente. Sin embargo en el mes de diciembre solo se podrán disfrutar cuatro días por asuntos propios.

Además de los días por exceso de jornada, los Empleados Públicos 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.

Art. 16. *Contratos de duración determinada.*

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada a la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Los sistemas selectivos para la selección se graduarán en función de la duración de los contratos.

2. Las contrataciones específicas que se realicen para ejecución de obra o servicios determinados recogerán en sus correspondientes contratos con el

debido detalle el objeto concreto del mismo a fin de que no quede desvirtuado debiéndose dar cuenta previamente a su formalización al delegado de personal.

3. Los contratos tendrán un tiempo de prueba de 15 días de duración.

4. El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento, con un plazo de preaviso no inferior a siete días.

5. Los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2005 se respetará la indemnización por cese del 4%.

Art. 17. Vacaciones.

1. El personal afectado por este convenio, cualquiera que sea su categoría, tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de 22 días laborales de duración, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. A petición del trabajador, este período vacacional podrá disfrutarse en otras fechas y podrá fraccionarse por una sola vez, no siendo esta fracción menor de cinco días.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día más al cumplir veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

3. Las vacaciones comenzarán en día laboral que no sea viernes, y el plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de mayo.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y maternidad.

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 otro momento distinto.

4. Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal. La dirección del centro negociará con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos. En caso de desacuerdo tendrán preferencia aquellos trabajadores que lleven más tiempo al servicio del Ayuntamiento.

5. 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. 18. Permisos.

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan por los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Cuatro días naturales por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de siete, en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales.

b) Cuatro días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge y cuñados, susceptibles de ser ampliados hasta siete días cuando existan circunstancias personales debidamente justificadas.

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

d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

f) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

g) Un día por bautizo y primera comunión, de hijos, nietos y hermanos.

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

i) Comisión de servicio. Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado en comisión de servicio directamente por el Alcalde o en cooperación con la Justicia, debiendo abonarse en dicho caso, si procede, las indemnizaciones en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

j) El tiempo necesario para asistir a los exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales, cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo.

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

l) Permiso por razón de violencia de género.

El empleado público víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción de su jornada de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el empleado público al Ayuntamiento a la mayor brevedad.

Estos permisos serán concedidos automáticamente, siempre que la justificación oportuna se adjunte al parte de ausencia. De no aportarse se considerarán como días de permiso por asunto propio.

Art. 19. Licencias.

1. Licencia por matrimonio. — Por razón de matrimonio propio el personal municipal tendrá derecho a una licencia de veinte días laborales, que podrá disfrutarse 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 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 uno de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca, en relación con la licencia por convivencia, el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

2. Licencia por Paternidad. — Los empleados Públicos del Ayuntamiento de Maella tendrán derecho, por nacimiento de hijo, a un permiso de 15 días de duración, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento.

El permiso podrá disfrutarse íntegramente en el caso de que el hijo nazca sin vida o no cumpla los requisitos del artículo 30 del Código civil.

Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los padres, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.

3. Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia. — De conformidad con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y ampliando como mejora social lo dispuesto en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto-múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se distribuirá a proposición de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Se establece como mejora social la ampliación de dos semanas a disfrutar con anterioridad a la fecha prevista para el alumbramiento, que deberá solicitarse mediante instancia presentada en el Registro General del Ayuntamiento.

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

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. En todo caso, si una vez agotado el período total de licencia la trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado tiene entre 0 meses y 12 años, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas, contada, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción, bien a partir de la adopción o acogimiento efectivo. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Asimismo la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, al comienzo o finalización de la jornada, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral 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 nueve meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

La trabajadora gestante podrá optar a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en ese sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguna modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

4. Licencia sin sueldo. — Conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto legislativo 781/86, de 18 de abril, y demás disposiciones concordantes, podrá automáticamente concederse por la Muy Ilustre Alcaldía-Presidentencia, previo informe del jefe del servicio correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal interno no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación laboral.

5. Licencia por estudios. — En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública o con el puesto de trabajo que desempeñe, previa solici-

tud presentada en el Registro General con un mínimo de quince días de antelación y debiendo contar con informe favorable del concejal delegado. La Delegación 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 permiso.

6. Licencias por enfermedad y accidente. — La enfermedad común deberá acreditarse así la petición 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 el parte de baja en un plazo improrrogable de cinco días y los partes de confirmación semanalmente. De producirse un accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione baja médica, deberá presentar el parte de baja y de declaración de accidente en el plazo improrrogable de dos días.

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.

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 o parte de baja correspondiente, adjuntándose al parte de ausencia: de no realizarlo así se considerará dicha ausencia como día de permiso por asunto propio automáticamente. De no disponer de días por asuntos propios se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes automáticamente.

A partir de 1 de enero de 2009, cuando un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario hasta su reincorporación al trabajo.

Art. 20. *Reducción de jornada.* — Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años o disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, o aquellos que tengan a su cargo personas con dificultad para valerse por sí mismos y necesiten de ayuda para desarrollar su actividad normal, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el artículo 30. Párrafo f. de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

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

Capítulo IV

Acceso, provisión y traslados

Art. 21. *Acceso.* — Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, de donde se deduce las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará un miembro designado por la Alcaldía, a propuesta del delegado de personal. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La Alcaldía informará puntualmente al delegado de personal la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

El acceso para los disminuidos físicos se ajustará a la Ley 13/1982, de 7 de abril.

Art. 22. *Promoción.* — La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permite la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal que lleve dos años de antigüedad en la plantilla municipal y esté en posesión de la titulación exigible.

La elaboración de las bases de promoción interna deberá ser negociada con la representación electa de los trabajadores.

Art. 23. *Permutas.* — Podrá haber permuta del puesto entre un trabajador del Ayuntamiento de Maella y otra Administración Local, siempre y cuando ambos estén de acuerdo, pertenezcan al mismo grupo y acceda expresamente el Alcalde.

Art. 24. *Movilidad funcional del personal por redistribución.* — La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos de trabajo vacantes de una misma categoría o empleo, nivel, grupo y centro de trabajo.

Podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios y requerirá que, con carácter previo, se eleve una propuesta razonada al delegado de personal. La redistribución de efectivos comporta la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

Se podrá pactar las compensaciones a que hubiera lugar si, como consecuencia de la misma, se pudiera producir una modificación de horarios, retribuciones, aumento de los desplazamientos habituales al puesto de trabajo,

asignación de nuevas responsabilidades o de las expectativas de cualificación profesional.

Art. 25. *Escala Auxiliar.* — El personal podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otras áreas del Ayuntamiento por motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

El pase se tramitará previa solicitud de os interesados, pudiendo ser temporal o definitiva, y comporta en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

Capítulo V

Retribuciones económicas

Art. 26. A efectos de lo establecido en otros artículos se considera retribuciones básicas el sueldo base, antigüedad y pagas extraordinarias.

Serán retribuciones complementarias el plus de convenio, el complemento de puesto de trabajo u otros, horas extras.

Las retribuciones finales para 2009 serán las que figuren en el anexo que se acompaña al presente convenio, revisándose en años posteriores en función de la L.P.G.E.

<i>Sueldo Base</i>	
Grupo 2	13.756.96
Grupo 3	10.255.14
Grupo 4	8.385.30
Grupo 5	7.655.48

Art. 27. *Antigüedad.* — Es la parte de retribución que corresponde al trabajador por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivamente prestados. Los trienios se perfeccionarán el día en que cumplan tres, o múltiplos de tres años de servicio y tendrán efectos desde el día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual, contándose por años naturales, o en su defecto para el personal docente por cursos escolares. Su cuantía, que se refleja en el Anexo, se fija por la Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

<i>Grupo</i>	<i>Trienio x 14</i>
2	498.68
3	374.50
4	250.32
5	187.80

Art. 28. *Plus de Convenio.*

<i>Grupo</i>	<i>Niveles Mínimos y Máximos</i>	
	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
Grupo 2	18	26
Grupo 3	16	22
Grupo 4	14	18
Grupo 5	12	14

Corresponde al nivel del puesto que se desempeña. Los puestos de trabajo se clasifican en trinita niveles conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto. La asignación de niveles viene establecida en el cuadro relativo al complemento de destino que se acompaña como anexo.

<i>Nivel</i>	<i>Importe en Euros año</i>
28	12.230.12
21	6.954.64
20	6.460.30
18	5.800.34
17	5.470.36
16	5.141.22
15	4.810.82
14	4.418.26
13	4.151.00

Art. 29. *Complemento de Puesto de Trabajo.* — Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, así como todas las circunstancias que son propias a dicho puesto, no se harán distinciones en lo referente a la cuantía a percibir por este concepto dentro de los grupos y escalas en los que la categoría profesional sea la misma.

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.

Se consideran componentes variables del Complemento del Puesto de trabajo, además de los conceptos especificados en el apartado anterior, a partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo Plenario, el Ayuntamiento abonará al personal municipal, con efectos desde el 1 de enero de 2009, los siguientes conceptos:

FESTIVIDADES: Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos, domingos. Su cuantía será de 40 euros por día trabajado o la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la jornada pactada para ese año.

NOCTURNIDAD: Retribuye en la cuantía de 12 euros la noche efectivamente trabajada en jornada completa o parte proporcional si la jornada es menor.

DISPONIBILIDAD: Destinado a retribuir al personal que fuera de la jornada laboral está disponible para atender el servicio en virtud de circunstancias imprevistas. Su cuantía será de 150 euros mensuales.

Guardia localizada. Retribuye la situación de guardia localizada fuera de la jornada laboral, y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad, en ningún caso se atenderán las actividades que estén previstas y que puedan ser realizadas en la jornada ordinaria, en la garantía del servicio público. Su importe será común para todas las categorías y se fija en 140 euros mensuales, en caso de actuación se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas sobre el exceso de la jornada laboral, y a compensar los días de descanso no disfrutados al finalizar la guardia.

Complemento de Especial Dedicación.

Se define un Complemento de Puesto de Especial Dedicación, el cual retribuye de manera particular la dedicación especial y que se registrará conforme a lo siguiente: El Ayuntamiento podrá establecer un régimen de especial dedicación o disponibilidad para aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, responsabilidad u otros que pudieran considerarse, precisen, de manera habitual, de un régimen de prestación de jornada laboral superior a la establecida con carácter general, no susceptible de ser sustituida por una nueva contratación o nuevo puesto de trabajo.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación y hasta el número máximo de 35 horas mensuales. El establecimiento y revisión de los Complementos Específicos de Especial Dedicación requerirá del acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

Complemento de Productividad.

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que los trabajadores desempeñen su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos. Su asignación será a propuesta de la Junta de Gobierno y se comunicará al delegado de personal, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 30. Horas extraordinarias. — Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de 80 horas extraordinarias al año, o parte proporcional que corresponda por jornada reducida. Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar un servicio, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio hora que figura como anexo. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 1.75 horas por hora extraordinaria prestada y las realizadas en festivos y/o nocturnas a razón de 2 horas. A elección del trabajador y siempre que las necesidades del permiso lo permitan. La Corporación procederá con la participación del Delegado de Personal al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario. El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización, así mismo las que sean compensadas en tiempo de descanso.

Grupo	Hora	Festiva
2	15.34	17.70
3	14.80	16.94
4	13.80	15.94
5	11.05	12.75

Art. 31. Pagas extraordinarias. — Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los días 30 de junio y 22 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. Esta vendrá fijada por el resultado de dividir entre catorce el total de las retribuciones finales negociadas.

Art. 32. Gratificaciones. — Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual al personal municipal se efectuará por la Alcaldía-Presidencia con sujeción con los criterios que establezca el Pleno de la Corporación, previa negociación con el representante de los trabajadores.

Art. 33. Indemnizaciones y suplidos. — El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencias cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

Diets. — A todo el personal municipal que por necesidad u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, le será de aplicación el Real Decreto 236/88, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, la Resolución de 22 de marzo de 1993, y cualquier otra Resolución, Orden o Decreto que lo modifique.

Corresponderá una dieta entera si se pernocta fuera de residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso; y dieta reducida si se pernocta en la residencia habitual.

Las cuantías a percibir a partir de la firma del presente convenio son las siguientes:

Por alojamiento:	69.66 euros
Por manutención:	39.41 euros
Por media manutención:	19.76 euros
Por dieta completa:	109.16 euros

Gastos por desplazamiento.

Quando el personal municipal utilice su vehículo particular, en desplazamientos al servicio del Ayuntamiento, autorizado por Alcaldía, percibirá una indemnización de 0,19 euros por Kilómetro recorrido.

Quando el Ayuntamiento, de acuerdo con su personal desplazado, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

Las indemnizaciones se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquel en que se origine el gasto.

En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

En el supuesto de accidente de automóvil en la realización de los servicios descritos los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo serán abonados por la Corporación excluyendo en todo caso los causados por conducción temeraria, imprudencia y/o dolo.

Art. 34. Estructura de la nómina. — La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa y nivel.
- Salario base y antigüedad
- Plus de Convenio.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- I.T., en su caso.
- Pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre.
- Complementos variables del C.P. Trabajo, si lo tiene.
- Horas extraordinarias y gratificaciones, si las hubiera.

En estos dos últimos conceptos, y en el caso que los hubiera, deberán constar el mes a que corresponda.

El abono de la nómina será dos días antes de finalizar el mes.

Capítulo VI

Mejoras sociales

Art. 35. Ayuda por minusvalía. — La Corporación abonará al trabajador mensualmente la cantidad de 70 euros partir del 1 de enero de 2009 por cónyuge o cada hijo a su cargo que sea minusválido o disminuido físico o psíquico con un grado hasta el 59%, la cantidad de 90 euros con un grado superior al 60%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público.

Art. 36. Jubilación anticipada.

1. Se establece una gratificación para todo el personal municipal que accede, en los términos establecidos en la legislación vigente, a la jubilación voluntaria anticipada teniendo un mínimo de diez años de antigüedad, en las siguientes cantidades:

Al cumplir los 60 años:	5.340 euros
Al cumplir los 61 años:	4.798 euros
Al cumplir los 62 años:	3.855 euros
Al cumplir los 63 años:	2.913 euros
Al cumplir los 64 años:	2.170 euros

2. Jubilación parcial. Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran de interés especial que el Ayuntamiento de Maella fomente la jubilación parcial y flexible de los Empleados Públicos en los términos previstos en la legislación vigente.

Art. 37. *Maternidad*. — A efectos de la prestación por maternidad se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el párrafo anterior, siempre que reúnan la condición exigida en el número 1 del artículo 124 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, acrediten un período mínimo de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto o a las fechas de decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

Art. 38. *Cobertura de riesgos*. — La Corporación vendrá obligada a contratar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo.

Dicha póliza garantizará la cobertura del riesgo de accidentes de trabajo, incluidos los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo y viceversa, y los viajes que se realicen con motivo de su trabajo que tengan como consecuencia la muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para cualquier profesión e invalidez permanente total para la profesión habitual. El importe de la indemnización será el siguiente:

Fallecimiento accidental:	120.202,42 euros
Invalidez permanente baremo:	72.121,45 euros
Incapacidad profesional total:	60.101,21 euros
Incapacidad profesional absoluta:	120.202,42 euros
Gran invalidez:	120.202,42 euros

Art. 39. *Excedencias*. — De acuerdo con la normativa existente en materia de Función Pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público, (indefinida).
- Por interés particular, (hasta 15 años).
- Por agrupación familiar, (de 2 a 15 años).
- Para el cuidado de hijos o familiares, (hasta 3 años)
- Por cargo sindical, (indefinida).
- Voluntaria incentivada, (hasta 5 años).
- Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones sobre esta materia. Las situaciones de excedencia gozarán del derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de su aplicación, salvo mejora por norma reglamentaria.

Capítulo VII

Salud, seguridad e higiene

Art. 40. *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.

Art. 41. *Asistencia jurídica*. La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio. La encomienda de esta asistencia jurídica se realizará de mutuo acuerdo. Se entienden excluidos los recursos presentados contra la propia Corporación.

Art. 42. *Reconocimiento médico*. — Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter obligatorio, que tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se realizará 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.

Capítulo VIII

Art. 43. *Régimen disciplinario*. — Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasifican atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad, o a las repercusiones «en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no aplica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:

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

—La falta de asistencia injustificada de un día.

—La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

—El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

—El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deba ser calificado como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

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

—El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

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

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

—La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

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

—Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

—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.

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

—No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

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

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

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

—La grave perturbación del servicio.

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

—La grave falta de consideración con los administrados.

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

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Se clasifican como faltas muy graves:

—El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

—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.

—El abandono del servicio.

—La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos,

—La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.

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

—La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en proceso electoral de cualquier naturaleza y ámbito.

—El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

—La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

—La realización de actos encaminados al libre ejercicio del derecho de huelga.

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

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

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

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

—Separación del servicio.

—Suspensión de funciones.

—Apercibimiento.

La sanción de separación del servicio únicamente podrá imponerse por faltas muy graves.

La sanción de suspensión de funciones podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves. Si se impone por la comisión de faltas muy graves, no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

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

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el título 11 del Reglamento de Régimen Disciplinario, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

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

5. Corresponde al órgano competente del Ayuntamiento la facultad de sancionar a todos los trabajadores. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

Art. 44. *Enfermedad mental*. — En ningún caso podrá ser causa justificada suficiente para la incoación de expediente disciplinario las conductas del trabajador que tengan como origen el padecimiento de trastorno mental.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Art. 45. *Delegado de Personal*. — El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1. Expresar periódicamente su opinión sobre los asuntos tratados en la comisión de personal, verbalmente o por escrito, a través del concejal delegado. La comisión de personal podrá convocar al delegado de personal para que comparezca y aclare su contenido.

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

3. 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.

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

5. Emitir informe de expedientes que se tramiten a través de la comisión de régimen interior, quedando constancia de dicho expediente del informe emitido.

6. La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tabloneros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal y las secciones sindicales con sus representados, de modo que puedan ser utilizados para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral. La utilización será libre para el delegado de personal y las secciones sindicales.

Art. 46. *Garantías sindicales*.

1. El número de horas sindicales reconocidas al delegado de personal para el ejercicio de sus funciones será de 15 horas mensuales.

2. A no ser trasladado ni cambiado de su puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

3. No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Art. 47. *Protección de la Intimidad*. — Como consecuencia de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 3/89 en concordancia con el artículo 4 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre el respeto a la intimidad del Empleado Público y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del Empleado Público con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Art. 48. — En todo lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 7/07 de 12 de abril /EBEP).

ANEXO I

Puesto	G	N	CP Trabajo Año
Maestro Guardería	2	20	1.222,88 euros
Profesor de E.P.A.	2	18	1.222,88 euros
Técnico Guardería	3	18	3.498,73 euros
Encargado	4	18	9.083,67 euros
Oficial de 1. ^a	4	17	7.051,39 euros
Oficial de 2. ^a	4	16	5.825,19 euros
Auxiliar Administrativo	4	16	3.822,34 euros
Socorrista	4	15	3.808,58 euros
Monitora Ludoteca	4	15	1.941,50 euros
Guarda Vigilante	4	14	3.673,99 euros
Peón especializado	5	14	4.673,99 euros
Asistente A. domici.	5	13	3.235,38 euros
Limpiadora	5	13	3.235,38 euros
Peón	5	13	3.526,01 euros
Conserje Pabellón	5	13	3.552,99 euros
Conserje Gimnasio	5	13	4.198,04 euros
Conserje C. Día	5	13	1.852,74 euros