



## Convenio colectivo del personal laboral, fijo y temporal, al servicio del ayuntamiento de Zizur Mayor 2004-2005

### ACTA

Sesión aprobatoria del texto del Convenio Colectivo del personal laboral, fijo y temporal, al servicio del Ayuntamiento de Zizur Mayor.

Asistentes:

- Ayuntamiento de Zizur Mayor:  
Luis María Iriarte Larumbe (Alcalde-Presidente)
- Representación Sindical:  
Tomás Garro Zunzarren (LAB)  
Eduardo Roldán Pérez (LAB)  
Koldo Ibáñez de Elejalde Onandia (LAB)  
Javier Ursúa Luri (CC.OO)  
Amalio Iglesias Iglesias (ELA)

En Zizur Mayor, siendo las 8:00 horas del día cinco de febrero de dos mil cuatro, en la sala de Plenos del Ayuntamiento de Zizur Mayor, se reúnen las personas relacionadas al margen, en cuanto representación del Ayuntamiento de Zizur Mayor y de los sindicatos LAB, CC.OO y ELA, actuando como Secretaria D<sup>a</sup>. Socorro Ecay Ilzarbe, con el siguiente orden del día:  
Aprobación del texto del Convenio Colectivo de personal laboral, fijo y temporal al servicio del Ayuntamiento de Zizur Mayor.

Abierta la sesión se procede a dar cuenta por parte de la Administración del objeto de la reunión, consistente en la firma del Convenio Colectivo del personal laboral, fijo y temporal, al servicio del Ayuntamiento de Zizur Mayor, una vez que fue refrendado por los trabajadores en la Asamblea celebrada el día 19 de enero de 2004 y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Zizur Mayor en la sesión celebrada el día 29 de enero de 2004, respectivamente.

Tras un examen minucioso del texto del nuevo Convenio Colectivo del personal laboral, fijo y temporal, al servicio del Ayuntamiento de Zizur Mayor, se acuerda lo siguiente:

1º.- Dar por terminadas las negociaciones del Convenio Colectivo del personal laboral, fijo y temporal, al servicio del Ayuntamiento de Zizur Mayor, aprobando el texto final del mismo, que figura como Anexo I.

2º.- Remitir el texto del referido Convenio Colectivo, junto con los documentos preceptivos, a la Dirección General de Trabajo del Departamento de Industria, Comercio y Turismo y Trabajo del Gobierno de Navarra, para su registro y depósito y posterior publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

El Porcentaje de votos favorable de la parte constituida por el Ayuntamiento es del 100% y el de la parte constituida por los sindicatos del 100 %.

Y no habiendo más asuntos a tratar, se levanta la sesión, siendo las 8:30 horas del día señalado en el encabezamiento, firmando el acta en prueba de conformidad con su contenido, el representante del Ayuntamiento y el de cada uno de los sindicatos presentes, junto con la Secretaria.

Por el Ayuntamiento:  
Luis Maria Iriarte Larumbe

Por el Sindicato LAB:  
Tomás Garro Zunzarren

Eduardo Roldán Pérez

Koldo Ibáñez de Elejalde

Por el Sindicato CC.OO  
Javier Ursúa Luri

Por el Sindicato ELA:  
Amalio Iglesias Iglesias

La Secretaria  
Socorro Ecay Ilzarbe

## INDICE

ARTICULO 1°:	OBJETO
ARTICULO 2°:	VIGENCIA
ARTICULO 3°:	COMPENSACION Y ABSORCION
ARTICULO 4°:	COMISION PARITARIA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTICULO 5°:	JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CALENDARIO FESTIVO
ARTICULO 6°:	PROMOCION PROFESIONAL, SELECCIÓN DEL PERSONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL
ARTICULO 7°:	PLANTILLA ORGANICA Y EXPEDIENTES PERSONALES
ARTICULO 8°:	CATEGORIAS PROFESIONALES
ARTICULO 9°:	EXCEDENCIAS, SUSPENSION DEL CONTRATO Y PERMISOS SIN RETRIBUIR
ARTICULO 10°:	DERECHOS Y DEBERES
ARTICULO 11°:	VACACIONES
ARTICULO 12°:	PERMISOS RETRIBUIDOS
ARTICULO 13°:	RETRIBUCIONES
ARTICULO 14°:	COMPLEMENTO POR HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTICULO 15°:	DIETAS
ARTICULO 16°:	VESTUARIO Y EQUIPO PERSONAL
ARTICULO 17°:	SEGUROS Y ASISTENCIA JURIDICA
ARTICULO 18°:	SEGURIDAD, SALUD Y ASISTENCIA SANITARIA
ARTICULO 19°:	RENOVACION PERMISO DE CONDUCCION
ARTICULO 20°:	FORMACION
ARTICULO 21°:	ANTICIPOS
ARTICULO 22°:	JUBILACIONES
ARTICULO 23°:	DERECHOS SINDICALES
ARTICULO 24°:	DERECHO DE REUNION
ARTICULO 25°:	REVISION SALARIAL
ARTICULO 26°:	REGIMEN DISCIPLINARIO

## ARTICULO 1º

### **OBJETO**

Las normas que se establecen en el presente Convenio colectivo tienen como objeto la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas del personal laboral fijo y eventual del Ayuntamiento de Zizur Mayor y se complementa con el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Dado que su naturaleza es contractual, genera obligaciones y derechos en todo el ámbito de su aplicación.

Las modalidades de contratos que con carácter excepcional como campos de trabajo y eventuales vengan dadas por organismos públicos o conciertos con otros entes, en lo concerniente a la parte económica incluida la I.L.T. (Incapacidad Laboral Temporal), serán de aplicación las establecidas y reguladas por las condiciones de los mismos.

El presente Convenio anula los anteriores por ser refundido en sus condiciones anteriores y las que en el presente se pactan.

## ARTICULO 2º

### **VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años quedando prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que existiera denuncia previa, con tres meses de antelación a la fecha del vencimiento, por cualquiera de las dos partes.

El Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por las partes y sus efectos económicos tendrán repercusión desde el día 1 de enero del año 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2005.

#### **Funcionarización voluntaria:**

Tras la apertura por parte del Gobierno de Navarra de un nuevo proceso de funcionarización del personal laboral fijo de las Entidades Locales de Navarra, el Ayuntamiento de Zizur Mayor abrirá un período de funcionarización voluntaria, que posibilitará el ejercicio de dicha opción a sus trabajadores con jornada completa.

## ARTICULO 3º

### **COMPENSACION Y ABSORCION**

1. Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, a todas las ya existentes al momento

de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

2. Específicamente, los incrementos de retribución que en el futuro puedan establecerse por cualquier concepto retributivo, mediante disposición legal, serán compensables en el cómputo anual con lo establecido en el presente Convenio.

3. Igualmente, y en cómputo anual las retribuciones establecidas en el presente Convenio absorben y compensan las percepciones correspondientes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

## ARTICULO 4º

### **4.1 COMISION PARITARIA**

a) **Constitución:** Se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por igual número de representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales firmantes, que se determinará en el momento de la constitución. El voto de los representantes sindicales será ponderado, en función de la representación acreditada por cada sindicato.

b) **Funciones: Naturaleza de sus acuerdos. Grupos de trabajo.**

1. Se encomienda a esta Comisión la interpretación, el seguimiento, la vigilancia y el desarrollo de su contenido, el examen previo y la decisión acerca de los conflictos sometidos a la misma en aquellos procedimientos de solución de los mismos, así como completar su contenido, cuando así sea necesario de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

2. Con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, tanto en reclamación previa ante cualquiera de las Administraciones o la autoridad laboral competente como ante los órganos jurisdiccionales, deberá plantearse la cuestión litigiosa a la Comisión Paritaria.

3. De conformidad con lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los acuerdos que la citada comisión adopte sobre materias objeto de este Convenio y en su interpretación o desarrollo se incorporarán al mismo y participarán de su naturaleza jurídica, una vez producido su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de Navarra, trámites estos últimos exigibles exclusivamente de los acuerdos que así lo requieran a juicio de la Comisión.

c) **Reglamento. Funcionamiento:**

1. La Comisión Paritaria elaborará y aprobará el reglamento de funcionamiento.

2. Para la válida constitución de la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de, al menos, las dos terceras partes de cada una de las dos representaciones - empresarial y sindical- que la integran.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de, al menos, el cincuenta por ciento de cada parte, en el plazo

improrrogable de quince días hábiles desde la solicitud de convocatoria.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del cincuenta por ciento de cada una de las dos representaciones.

#### **4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

1. Corresponde a los Organos de Gobierno y Personal Directivo competente de esta Administración Local de Zizur Mayor las facultades relativas a la organización y dirección del trabajo, como consecuencia de su potestad autoorganizatoria o derecho de esta Entidad Local a organizar, por su propia voluntad, los servicios a su cargo, en la forma que estime más conveniente a los intereses públicos, y todo sin perjuicio de lo establecido por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995, de 24 de marzo, relativo a la Dirección y control de la actividad laboral.

Asimismo, quedan dentro de esta potestad autoorganizadora (la del art.4 a) de la LBRL) las relaciones profesionales de servicios retribuidos que unen a los empleados públicos con la Administración del Ayuntamiento de Zizur Mayor.

En suma, la facultad organizativa de esta Administración Pública Local comprende la regulación de los servicios de la forma que estime más conveniente, incluyendo la potestad de clasificar las Relaciones de Puestos de Trabajo en atención a las funciones encomendadas.

En relación con lo anterior, dentro de los Instrumentos de ordenación de la gestión de Recursos Humanos, las Relaciones de Puestos de Trabajo constituyen el principal instrumento organizativo de esta Entidad Local, pues se diseña el modelo organizativo a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar, de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Mediante la Relación de Puestos de Trabajo se racionaliza y ordena la función pública y es un instrumento esencial de la política general de personal al incluir en la misma la dimensión económica y presupuestaria.

Asimismo, las Relaciones de Puestos de Trabajo tienen naturaleza normativa, diferenciándolas de los actos con destinatario plural e indeterminado pero carentes de contenido normativo. En este sentido, el Pleno del Ayuntamiento de Zizur Mayor en la sesión que celebre para aprobar la Plantilla Orgánica 2004 lo hará conjuntamente con su correspondiente Relación de Puestos de Trabajo 2004.

2. Sin perjuicio de lo anterior, las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento, tendrán derecho a participar en los procedimientos seguidos para el establecimiento de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo

establecido en las disposiciones vigentes y con respeto a las competencias que en esta materia atribuya la normativa laboral a los Comités de Empresa.

## ARTICULO 5º

### **JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CALENDARIO FESTIVO**

1. La **jornada de trabajo**, en cómputo anual, quedará establecida, con carácter general, en **1592 horas efectivas de trabajo** (salvo que haya reducción en el Convenio a firmar entre el Gobierno de Navarra y los sindicatos). Este cómputo se realizará desde el 1 de enero de 2004.

2. Los trabajadores disfrutarán de una pausa de 20 minutos diarios en la jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo. En los horarios de mañana, la pausa podrá disfrutarse, con carácter general, entre las 10:00 y las 12:00 horas, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En caso de centros docentes, se organizará este descanso de forma tal que quede garantizada la seguridad y el control de los alumnos.

3. La distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo, fijado en 1592 horas, se realizará de la siguiente forma:

- a) La **jornada diaria** de trabajo de lunes a viernes tendrá, con carácter general, una duración de 7 horas y veinte minutos. Se fijará de forma obligatoria de 8:00 a 15:00, quedando los 20 minutos de trabajo restantes para su realización, a elección del empleado y con carácter flexible, entre las 7:40 y las 8:00 horas y entre las 15:00 y las 15:20 horas.
- b) **Víspera de Fiestas Patronales (Cohete)**: Cuando sea en día laborable y por la mañana, la jornada será de 3 horas estableciendo un período mínimo de atención al público de 9:00 a 11:00 horas, quedando todas las dependencias cerradas a partir de las 11:00 horas.
- c) **Fiestas Patronales**: Tendrán la consideración de festivos el día del Patrón, dos días de Fiestas y desde las 11:00 horas del Víspera.
- d) **San Andrés**: El 30 de noviembre, festividad de San Andrés, se considerará festivo.
- e) **San Fermín**: Durante las fiestas de San Fermín (víspera incluido), el horario mínimo de trabajo será de 9:00 a 13:00 horas, pudiendo el trabajador realizar una jornada normal si así lo prefiere.

4. **Calendario festivo**: El calendario de fiestas del personal incluido en este Convenio será el fijado anualmente por el Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo y publicado en el Boletín Oficial de Navarra.

5. No obstante, el carácter flexible de los 20 minutos del artº. 5º.3.a) podrá verse alterado puntualmente en el momento en que se articulen los mecanismos de coordinación interna que en su momento se establezcan, sin que ello suponga una modificación

permanente del horario general que se establece en este apartado.

Asimismo, con el carácter puntual y transitorio que se considere, el ayuntamiento podrá acordar otra distribución de jornada u horario cuando ello resulte necesario a sus necesidades organizativas, sin que ello suponga una modificación permanente del horario general que se establece en el artº.5.3.a), y previo aviso con 72 horas de antelación al trabajador.

En cualquier caso, cada año se dictará resolución por el órgano competente mediante la cual se establecerá la jornada diaria de trabajo ajustada con el calendario festivo anual que corresponda.

Se establecerá cada año un calendario laboral contemplando los descansos semanales, fiestas oficiales, provinciales y locales.

## ARTICULO 6º

### **1. PROMOCION PROFESIONAL, SELECCIÓN DEL PERSONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

1.1. La **promoción** del personal laboral fijo consiste en el acceso de los trabajadores de un determinado grupo de los definidos en el artículo 8º de este Convenio a los grupos superiores, así como en la progresión dentro de su mismo grupo.

1.2. La promoción de grupo se llevará a cabo mediante la reserva de vacantes en las pruebas selectivas a que se refiere el artículo 15 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y disposiciones complementarias.

1.3. La promoción consistente en la progresión dentro de su respectivo grupo se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 18, 33 y 34 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y disposiciones complementarias.

1.4. Se garantizará a los empleados la posibilidad de concurrir a las convocatorias de concursos de traslado, a los turnos de promoción en las convocatorias de ingreso y a los procedimientos para la movilidad del personal dentro de los Departamentos y organismos autónomos, con independencia de su régimen jurídico, ya sea funcionarial, estatutario o laboral.

1.5. En los concursos de traslado de puestos de trabajo del nivel o grupo E podrán participar, con carácter general, todos los empleados de ese nivel o grupo con independencia de su anterior puesto de trabajo.

1.6. En los concursos de traslado de puestos de los restantes niveles, se procurará que puedan participar el mayor número de empleados; siempre que las características y funciones del puesto de trabajo lo permitan.

1.7. Se introducirán mecanismos que, salvaguardando las potestades de autoorganización de la Administración y las necesidades de los diferentes servicios, faciliten la movilidad horizontal de los empleados, entre los que se cita la integración de todos los puestos de trabajo en grupos, con base en su titulación, nombramiento y funciones desarrolladas.

1.8. Se procederá a la cobertura de vacantes mediante la promoción restringida de grupo en aquellos servicios donde sea posible.

**1.9. Selección del personal fijo:**

1.9.1. La selección de trabajadores fijos se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Título II, Capítulo I del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias.

1.9.2. No obstante, el requisito de mayoría de edad para ser admitido a las pruebas se entenderá sustituido por lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**1.10. Selección del personal laboral temporal:**

1.10.1. El personal laboral cuyo contrato de trabajo no sea de duración indefinida será seleccionado de conformidad con lo establecido en el artículo 95 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias, especialmente en el Título IV del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio.

1.10.2. Los representantes de los trabajadores laborales del Ayuntamiento, serán informados en todo momento del desarrollo de estas contrataciones.

1.10.3. La contratación del personal laboral temporal se ofrecerá, en primer lugar, a quienes, habiendo superado pruebas selectivas para el ingreso como contratados laborales fijos en un puesto de trabajo análogo, no hubieran obtenido plaza. La contratación de este personal se efectuará por el orden de puntuación obtenida, siempre y cuando se establezca en las Bases de la convocatoria correspondiente.

Agotada esta posibilidad, bien por haberse efectuado el ofrecimiento, bien por no existir ese personal, se acudirá a la contratación por la vía del SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO o por la de las pruebas para la constitución de una relación de aspirantes, redactándose el correspondiente contrato modelo según la Ley.

1.11. La **movilidad** funcional dentro del seno del Ayuntamiento, es un derecho del mismo, que no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al nivel o grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al nivel o grupo profesional o categorías

equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención y ello sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. El mero desempeño de un trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior.

1.11.1. Cambio de puesto de trabajo previo informe de Centro oficial:

A los 55 años de edad, el personal laboral que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán a desempeñar otros más acordes con sus capacidades, conceptuados como de segunda actividad, y dentro de su servicio respectivo.

Incluso antes de la edad señalada en el párrafo anterior, el personal laboral pasará a desempeñar labores de segunda actividad, si el dictamen del tribunal médico correspondiente así lo aconseja.

**1.12. Personal discapacitado:**

1.12.1. El Ayuntamiento reservará un 5% de las plazas laborales fijas para trabajadores discapacitados en las ofertas de empleo público, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

1.12.2. Con independencia de lo anterior, el Ayuntamiento se compromete a recolocar en puestos compatibles con su capacidad residual a aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una invalidez permanente en el grado de incapacidad permanente total.

1.12.3. Los trabajadores recolocados en virtud de lo establecido en el punto 1.12.2. de este artículo cuya invalidez no sea como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional que sean recolocados en un puesto compatible percibirán la retribución correspondiente al puesto de trabajo de origen, deducido el importe de la pensión de invalidez a que, en su caso, tengan derecho.

1.12.4. Los trabajadores recolocados en virtud de lo establecido en el punto 1.12.2. de este artículo, cuya invalidez sea derivada de enfermedad laboral o accidente profesional que sean recolocados en un puesto compatible, percibirán la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo, adicionalmente a la pensión de invalidez a que tengan derecho. Si la suma de ambas percepciones fuese inferior a la que les correspondería en sus puestos de origen, podrán optar por que se les aplique lo dispuesto en este punto o lo dispuesto en el punto anterior.

## **ARTICULO 7º**

### **PLANTILLA ORGANICA Y EXPEDIENTES PERSONALES**

1. El Ayuntamiento de Zizur Mayor, deberá aprobar su plantilla orgánica en la que se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo de que conste con indicación de:

- a) El nivel al que se adscriben y, en su caso, los requisitos específicos que deban acreditarse para poder acceder a los mismos.

- b) Retribuciones básicas y complementarias establecidas en el artículo 13.
- c) Clasificación y ordenación del personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar.

2. El Ayuntamiento de Zizur Mayor abrirá a todos sus contratados laborales un expediente personal en el que harán constar sus circunstancias personales y cuantas resoluciones se adopten en relación con los mismos.

3. El Ayuntamiento de Zizur Mayor, realizará anualmente una relación, en la que se especificarán los niveles, categorías, salarios, complementos y demás aspectos económicos.

4. Anualmente se realizará por el Ayuntamiento un estudio sobre el personal necesario para el correcto funcionamiento de los servicios existentes y de nueva creación.

## **ARTICULO 8º**

### **CATEGORIAS PROFESIONALES**

Los contratados laborales del Ayuntamiento de Zizur Mayor se integrarán, de acuerdo a los requisitos de la Convocatoria, con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que con carácter principal desempeñen, en los siguientes niveles:

**Nivel A:** Los contratados laborales pertenecientes a este nivel desempeñarán funciones directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

**Nivel B:** Los contratados laborales de este nivel, que deberán estar en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Formación Profesional de tercer grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del Nivel A y las profesionales propias de su titulación.

**Nivel C:** Los contratados laborales de este nivel desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de 2º grado o equivalente.

**Nivel D:** Los contratados laborales de este nivel desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

**Nivel E:** Los contratados laborales de este nivel, desempeñarán tareas de asistencia subalterna.

## ARTICULO 9º

### **EXCEDENCIAS, SUSPENSION DEL CONTRATO, PERMISOS SIN RETRIBUIR Y REDUCCIÓN DE JORNADA**

En cuanto a las causas de suspensión del contrato que vincula a los trabajadores y al Ayuntamiento, las partes determinan que las mismas y en lo aquí no expuesto se registrarán por las previstas en el artículo 45 y siguientes del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

#### **1. Excedencia voluntaria:**

1.1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del trabajador fijo, en los siguientes casos:

a) Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca, así como cuando se encuentre prestando servicios en otra Administración Pública en el momento de la contratación e inicio de la prestación de servicios.

Asimismo, podrá concederse la excedencia voluntaria en el anterior puesto de trabajo a aquellos trabajadores fijos que pasen a desempeñar otro diferente, de igual o distinto grupo, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan Jefatura o Dirección de Unidad orgánica.

b) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública, o con el ejercicio de su actividad como contratado laboral fijo al servicio del Ayuntamiento.

c) Por interés particular del trabajador, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

1.2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido.

1.3. Salvo en caso de necesidad debidamente justificada, los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no podrán solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que hayan cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el trabajador perderá su condición de tal.

1.4. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria conservarán el grupo y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni le será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

## **2. Excedencia especial:**

Procederá declarar la excedencia especial, a petición del trabajador y con la duración que se indica, por las siguientes causas justificadas:

2.1. Por un periodo 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.

2.2. Por un periodo 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

2.4. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

2.5. La concesión de la excedencia especial estará supeditada, en todo caso, a la declaración del trabajador de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

2.6. Los trabajadores en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, pero no devengarán derechos económicos. No obstante, se les computará a efectos de antigüedad todo el tiempo que permanezcan en tal situación; a efectos de derechos pasivos, se computará en los términos regulados en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

2.7. Concluido el periodo de concesión de la excedencia especial, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen al día siguiente de su conclusión.

2.8. Aun cuando no hubiese expirado el periodo de concesión de la excedencia especial, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento, no pudiendo volver a solicitarla por el mismo hecho causante. Una vez acordada la reincorporación, se estará a lo dispuesto en el apartado 1.3. del punto anterior.

## **3. Excedencia forzosa:**

1. Serán declarados en situación de excedencia forzosa:

a) Los trabajadores fijos que, habiendo cesado en la situación de servicios especiales, no se incorporen al servicio activo en su plaza de origen dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo para el que hubieran sido elegidos o designados.

b) Los trabajadores fijos que, ejerciendo una actividad declarada incompatible, no renuncien a ella.

2. A todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa les será aplicable lo dispuesto en el punto 1.4 (excedencia voluntaria).

#### **4. Reintegro en el servicio activo:**

El reintegro en el servicio activo de los trabajadores que no tengan reserva de plaza se realizará con ocasión de vacante y respetando el siguiente orden de prelación:

1. Excedentes voluntarios por desempeño de los cargos a los que se refiere el párrafo b) del apartado 1.1. (excedencia voluntaria).

2. Excedentes voluntarios a los que se refieren los párrafos a) y c) del apartado 1.1. (excedencia voluntaria).

3. Excedentes forzosos a los que se refiere el párrafo b) del apartado 1 (excedencia forzosa).

#### **5. Suspensión del contrato:**

1. El trabajador que acceda a otro puesto de trabajo en el Ayuntamiento, a través de la superación de las correspondientes pruebas selectivas en convocatoria pública, bien sea en el turno libre bien en el restringido, volverá a su primitivo puesto si no supera el periodo de prueba fijado para el nuevo puesto al que haya accedido.

2. Aquellos trabajadores fijos que tengan a su cargo a disminuidos físicos o psíquicos tendrán derecho a una suspensión de su contrato de trabajo durante la minoría de edad de los disminuidos, o durante el tiempo necesario en otros supuestos especiales. El tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto. Una vez finalizado el periodo de la suspensión, tendrán derecho al reingreso en el Ayuntamiento en las mismas condiciones que las establecidas en el párrafo 2.5. (excedencia especial).

#### **6. Permisos sin retribuir:**

Podrán concederse a los trabajadores fijos licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cinco meses cada dos años naturales.

**7. Reducción de jornada:** Quien por razones de guarda legal, tenga a su cargo directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, de al menos un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquella.

Podrá concederse igualmente la reducción de jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

- a) Empleados con edad igual o superior a los 55 años.
- b) Empleados con algún tipo de enfermedad no susceptible de incapacidad temporal o permanente, de conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente Servicio de Riesgos Laborales.
- c) Empleados que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de entre 6 y 16 años.

- d) Incapacidad del cónyuge o conviviente del empleado, o de algún familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. Asimismo, cuando el empleado conviva y preste cuidados a personas mayores enfermas crónicas o discapacitadas que sean familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Aquellos empleados mayores de 55 años que opten por el supuesto del apartado a) de este punto, el Ayuntamiento se compromete a cotizar el 100% de todas sus retribuciones.

La reducción de jornada se resolverá por el órgano competente previa solicitud del interesado, a la que se acompañará fotocopia compulsada del libro de familia o de los documentos oficiales acreditativos del supuesto que motive la petición.

La reducción de jornada tendrá una duración de al menos seis meses, a no ser que la causa que haya motivado la petición determine en menor plazo.

Antes de finalizar el periodo concedido de jornada reducida, podrá solicitarse su prórroga siempre que persistan las circunstancias que motivaron inicialmente su concesión.

Con carácter general, la reducción de jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La reducción de jornada llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones del empleado, con excepción de la ayuda familiar.

De la misma forma, las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida, con excepción del apartado a).

El empleado al que se conceda la reducción de jornada, no podrá desempeñar en ese periodo otra actividad laboral o profesional.

## **ARTICULO 10º**

### **DERECHOS Y DEBERES**

#### **DERECHOS:**

1. Los contratados laborales que no se encuentren en situación de excedencia o disfrutando de algún permiso tendrán los siguientes derechos:

- a) A la ocupación efectiva, es decir, al desempeño del puesto de trabajo para el que han sido nombrados.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.
- c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- d) A vacaciones anuales retribuidas, en los términos establecidos en el artículo 11º.

- e) A los permisos retribuidos establecidos en el artículo 12°.
- f) A cesar en la prestación del trabajo por enfermedad o accidente.
- g) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- h) A las excedencias y permisos sin retribuir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9°.
- i) A percibir las retribuciones que les correspondan, conforme a lo dispuesto en el artículo 13°.
- j) A la asistencia sanitaria y social.
- k) Al ejercicio del derecho de huelga, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, reunión y participación en la empresa, de conformidad con las disposiciones que con carácter general se dicten para los contratados laborales de todas las Administraciones Públicas.
- l) Los demás derechos no comprendidos en párrafos anteriores, que la legislación del Estado o Comunidad Foral de Navarra, reconozca a los trabajadores.

El ejercicio de los derechos a los que se refiere el apartado anterior se ajustará a lo establecido en el presente Convenio.

El Ayuntamiento abonará la diferencia de sueldo hasta cubrir el 100 por 100 del mismo, tanto para los empleados fijos como para los eventuales, en caso de incapacidad laboral temporal.

2. Los contratados laborales que no se encuentren en situación de excedencia o disfrutando de algún permiso, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- c) Servir con objetividad los intereses generales, cumpliendo de modo fiel, estricto e imparcial las funciones propias de su puesto de trabajo.
- d) Guardar el secreto profesional.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Tratar con respeto y corrección a sus superiores, compañeros, subordinados y administrados, facilitando a estos últimos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.
- g) Sustituir en sus funciones a sus compañeros ausentes del servicio, incluidos los superiores.
- h) Asistir puntualmente al correspondiente lugar de trabajo y cumplir estrictamente la jornada laboral que se establezca.

## ARTICULO 11°

### VACACIONES

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de 27 días laborables, o de los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

2. Con carácter general, se establece el derecho de todos los empleados a disfrutar de la mitad de sus vacaciones reglamentarias en verano (de 15 de junio a 15 de septiembre). El resto se disfrutará a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. Cuando un trabajador caiga enfermo mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas no se interrumpirán, salvo que se trate de un accidente o enfermedad que exijan su internamiento en un establecimiento hospitalario durante más de cuatro días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

En estos casos, la interrupción surtirá efectos desde el primer día del internamiento o enfermedad.

4. La coincidencia del disfrute de vacaciones dentro de cada Servicio no podrá superar el 50% del total de su personal, no obstante se contemplarán las características específicas de cada Servicio y, previo informe del jefe de Area, podrá variarse el citado porcentaje.

La preferencia en la distribución de los periodos vacacionales se regulará mediante rotación entre los trabajadores según criterio de antigüedad.

5. Los calendarios de vacaciones deberán presentarse durante la primera quincena del mes de marzo de cada año.

## ARTICULO 12°

### PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Los trabajadores podrán solicitar, justificando su petición, permiso retribuido por cualquiera de los siguientes motivos:

a) Por razón de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de veinte días naturales que podrá acumularse a las vacaciones ordinarias y días de asuntos propios.

La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.

b) Por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día coincidente con el de la boda.

c) Por nacimiento de un hijo: se concederán cinco días, a disfrutar a partir del mismo día del nacimiento o del alta de la madre en el centro hospitalario. Este permiso se incrementará, en caso de parto múltiple, dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- Las trabajadoras tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida por maternidad, cuya duración será de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso el padre de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia en caso de fallecimiento de la madre.

- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al órgano competente del Ayuntamiento y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Cuatro días laborables por hospitalización o enfermedad grave o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos, abuelos, suegros, etc...), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

e) Se concederá un permiso retribuido de dos días en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

f) Para asistir a consultas, tratamientos, exploraciones de tipo médico, así como para acompañar al cónyuge, padres e hijos que convivan en la misma unidad familiar del solicitante, se dispondrá del tiempo necesario si es en Pamplona o su comarca, y de un día en los demás casos; todo ello debidamente justificado por el médico en todos los casos.

g) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

h) El tiempo preciso e indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, imposible de realizar fuera de la jornada laboral.

i) El personal por motivos de estudio podrá solicitar el cambio de horario que haga compatible el servicio con la necesidad solicitada acorde con estudios relacionados con el Ayuntamiento.

j) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta tres días de permiso retribuido por asuntos particulares, no incluidos en los apartados anteriores y no acumulables a las vacaciones anuales retribuidas.

k) Los trabajadores con un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá sustituirse, a elección del trabajador, por dos fracciones de \_ de hora o por una reducción de la jornada en media hora. Esta elección únicamente podrá denegarse, de forma excepcional y motivada, cuando pueda causar graves perjuicios en el funcionamiento del servicio.

2. La concesión de vacaciones, licencias y permisos a que se refieren estos artículos se realizará previa petición del interesado, y salvaguardando, en todo caso las necesidades del servicio, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 2 del artículo 11°.

3. A los efectos del disfrute de los derechos a que se hace referencia en los apartados anteriores de este artículo se equipara la situación de matrimonio con la de pareja de hecho, lo que se acreditará con certificado de convivencia o certificado del Registro de parejas de hecho.

## **ARTICULO 13°**

### **RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS**

1. Los contratados laborales del Ayuntamiento de Zizur Mayor serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y en la forma y cuantía que se determinan en el presente convenio. Como anexo n° 1 figura una tabla - relación con los salarios del personal afectado por este Convenio.

2. Las retribuciones de los trabajadores del Ayuntamiento de Zizur Mayor tienen carácter público. Su cuantía exacta deberá figurar en los Presupuestos del Ayuntamiento.

3. Las retribuciones de los empleados se abonarán en catorce pagas, siendo doce de ellas ordinarias y dos extraordinarias. Mensualmente se abonará a los empleados una paga ordinaria, en los meses de junio y diciembre se abonará una extraordinaria.

4. Las retribuciones de los trabajadores del Ayuntamiento de Zizur Mayor, en su caso, se actualizarán anualmente en el porcentaje que se determine en el correspondiente Convenio.

5. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio responderán a la siguiente estructura:

- a) Sueldo base y antigüedad.
- b) Complementos salariales.

## 6. Retribuciones básicas

**6.1. Sueldo base:** se entenderá por sueldo base aquella parte de la retribución que percibe el trabajador por unidad de tiempo con independencia de los complementos que tenga asignados, en la cuantía anual que se indica a continuación para cada uno de los diferentes grupos.

- NIVEL A: 23.742,32 €
- NIVEL B: 19.587,40 €
- NIVEL C: 16.026,08 €
- NIVEL D: 13.651,82 €
- NIVEL E: 11.871,16 €

(Datos para 2004, que serán actualizados según revisión salarial para 2005)

El sueldo inicial de cada uno de los niveles será el resultado de multiplicar el correspondiente índice de proporcionalidad por el sueldo inicial que en cada ejercicio presupuestario se señale para el nivel E (según los Presupuestos Generales de Navarra).

- NIVEL A: 2
- NIVEL B: 1,65
- NIVEL C: 1,35
- NIVEL D: 1,15
- NIVEL E: 1

## 6.2. Antigüedad

a) Los trabajadores fijos del Ayuntamiento de Zizur Mayor percibirán un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicio prestado a cada Administración, consistente en la cantidad mensual que seguidamente se indica para cada trienio de servicio activo:

- |           |             |         |
|-----------|-------------|---------|
| - NIVEL A | Por Trienio | 58,97 € |
| - NIVEL B | Por Trienio | 48,59 € |
| - NIVEL C | Por Trienio | 39,77 € |
| - NIVEL D | Por Trienio | 33,87 € |
| - NIVEL E | Por Trienio | 29,47 € |

(Datos para 2004, que serán actualizados según revisión salarial para 2005)

El complemento de antigüedad se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla tres o

múltiplo de tres años de servicios efectivos, y se actualizará en el mismo porcentaje que las restantes retribuciones.

La antigüedad se computará por los servicios prestados desde el ingreso en cada Administración.

b) Se computará como tiempo de antigüedad del personal laboral fijo, además del efectivamente prestado de acuerdo con el apartado anterior, los periodos trabajados con anterioridad al ingreso en la Administración respectiva, el tiempo prestado en cualquier otra Administración pública.

Se percibirán en cada mensualidad (doce) y en cada paga extraordinaria (dos) sumándolo al sueldo correspondiente.

## **7. Retribuciones complementarias:**

### **Complementos salariales:**

Los complementos salariales serán los siguientes:

- a) Complemento de puesto de trabajo.
- b) Complemento por dirección o mando.
- c) Complemento por especial riesgo.
- d) Complemento prolongación de jornada (disponibilidad).
- e) Otros complementos (Incompatibilidad, exclusividad,...).
- f) Complemento personal transitorio.
- g) Complemento de convenio (niveles C, D y E).

#### **a) Complemento de puesto de trabajo:**

El complemento de puesto de trabajo y su cuantía se asignará a los puestos de trabajo concretos que se determinen, en atención a la dificultad, la responsabilidad específica y demás características de los mismos, sin que, en ningún caso, pueda exceder la cuantía de dicho complemento del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

#### **b) Complemento por dirección o mando:**

El complemento por Dirección o Mando y su cuantía se asignará reglamentariamente a los puestos de trabajo concretos que se determinen, en atención a la incidencia de un puesto en la organización a través de sus responsabilidades en la coordinación, supervisión y/o dirección de otras personas; teniendo en cuenta, fundamentalmente el número y nivel profesional de las personas.

La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

#### **c) Complemento por especial riesgo:**

Pretende valorar y retribuir las especiales condiciones que presentan los puestos de trabajo en atención a aspectos como toxicidad, penosidad física y peligrosidad.

La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de trabajo en atención a sus particulares características de especial riesgo, sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

#### **d) Complemento por prolongación de jornada (disponibilidad):**

Pretende valorar y retribuir las especiales condiciones de jornada y disponibilidad que presentan los puestos de trabajo, en función de requerimientos de localización y presencia física.

La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Los **Conserjes** que cumplan la función de vigilancia fuera del horario lectivo, cuidando el recinto y edificios del conjunto escolar tienen derecho a un complemento, correspondiente a un 5 por 100 del nivel, así mismo tienen derecho a residir en la vivienda que a tal efecto está ubicada en el mismo, estando exentos del gasto de luz y agua. Los Conserjes a los que no se les asigne vivienda dentro del recinto no tendrán derecho a la percepción de este complemento.

El complemento de disponibilidad a los Conserjes con residencia también conlleva la realización de todos los servicios y actividades realizados fuera de jornada normal en todas las instalaciones escolares públicas hasta un número de tres jornadas cada uno.

El Ayuntamiento notificará al trabajador el día presencial y su horario a partir de la 4ª jornada especial con la máxima antelación posible, que se verá compensada con el doble del tiempo de descanso al empleado por el trabajador en la prestación del servicio especial.

**f) Otros complementos (Incompatibilidad, exclusividad,...):**

Para la valoración del resto de condiciones y sus respectivos Complementos (exclusividad, incompatibilidad,...) se seguirán utilizando los criterios legalmente vigentes y el tratamiento, que en cada caso, el Ayuntamiento esté dispuesto a realizar.

Como tendencias generales para su aplicación cabría considerar:

- Aplicación de incompatibilidad: a puestos de los niveles B y A.
- Aplicación de exclusividad: puestos de dirección y otros cargos.
- Cuando se apliquen dichos complementos no podrán percibirse Complementos por Prolongación de jornada.

**g) Complemento personal transitorio:**

Motivado por circunstancias profesionales muy variadas. Incluye superiores diferencias retributivas que excedan de las determinadas en las correspondientes plantillas y Relación de Puestos de Trabajo. Su cuantía puede ser absorbida y compensada de forma paulatina por incrementos de retribuciones complementarias.

Con carácter general este complemento se establece como mecanismo de adaptación/compensación en resultados retributivos inferiores respecto a situaciones precedentes.

El presente modelo retributivo asume el Complemento Personal Transitorio como el medio más institucionalizado para

la gradual adecuación entre la retribución personal y las condiciones planteadas para la nueva situación.

Serán causas de aplicación de este complemento las siguientes:

- Por aplicación de la presente revisión de la valoración de puestos, cuando la valoración nueva resulte inferior a la retribución anterior.
- En adelante, cuando la retribución de un profesional/nivel requiera un descenso en su valoración por modificación en el alcance de las responsabilidades o de su "cotización" en el mercado.

**h) Complemento de convenio (niveles C, D y E):**

Los trabajadores pertenecientes a los niveles C, D y E, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, percibirán un complemento cuya cuantía será fijada por el Ayuntamiento al aprobar su plantilla orgánica, sin que, en ningún caso, pueda exceder del 15 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

- NIVEL C: 12%
- NIVEL D: 12%
- NIVEL E: 15%

**8. Asignación de retribuciones complementarias a determinados colectivos:**

En aplicación del presente Convenio se llevarán a cabo las siguientes modificaciones retributivas:

- Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 5,52%, a los Peones de Jardines y Obras
- Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 4,80%, a los Operarios de Jardines y Obras.
- Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 7,40%, al Operario de Obras (enterrador).
- Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 7,40%, a los Auxiliares Administrativos.
- Asignación de un complemento de puesto de trabajo hasta alcanzar el 9,75%, al Operario de Jardines (máquinas).
- Asignación de un complemento de puesto de trabajo hasta alcanzar el 11,60%, a los Conserjes de los Colegios Públicos.
- Asignación de un complemento de puesto de trabajo hasta alcanzar el 17,20%, a los Oficiales 2<sup>a</sup>.
- Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 10,00%, a los Oficiales Administrativos.
- Asignación de un complemento de mando del 10,00%, al Jefe de los Servicios Urbanísticos.
- Asignación de un complemento por especial riesgo hasta alcanzar el 7,00%, a las Trabajadoras Familiares.

En los casos que exista un complemento de compensación, la asignación del complemento de puesto de trabajo será absorbible del referido complemento hasta donde sea posible.

Las modificaciones anteriores se llevarán a cabo en el plazo de vigencia del presente convenio, es decir en dos años.

#### **9. Ayuda familiar:**

Los trabajadores contratados laborales fijos y eventuales tendrán derecho a percibir una cantidad anual en función de sus circunstancias familiares que se calculará aplicando al sueldo inicial del nivel E los siguientes porcentajes:

- a) Por cónyuge o pareja de hecho que no perciba ingresos: 3,50%
- b) Por cada hijo menor de edad no emancipado que conviva con el trabajador: 3,00%
- c) Por cada hijo disminuido físico o psíquico: 15,00%

La cantidad resultante de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior se incrementará, en función del número de hijos menores de edad no emancipados que convivan con el trabajador en los siguientes porcentajes:

- a) De 3 a 5 hijos: 30,00%

Esta ayuda será cobrada en su totalidad independientemente del tipo de jornada laboral que se realice.

### **ARTICULO 14°**

#### **COMPLEMENTO POR HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se retribuirá en la forma siguiente:

a) La hora extraordinaria normal en día laborable se retribuirá incrementada en un 75% sobre el valor de la hora individual real.

b) La hora extraordinaria nocturna se retribuirá incrementada en un 100% sobre el valor de la hora individual real.

c) La hora extraordinaria festiva se retribuirá incrementada en un 100% sobre el valor de la hora individual real.

Su importe será el correspondiente al nivel/sueldo base más los incrementos porcentuales por hora normal, nocturna y festiva. Para ello se dividirá el total del sueldo base del nivel correspondiente, establecido en el art°. 13°.6, entre 1592 horas efectivas de trabajo, y a esto se añadirá un incremento del 75% o del 100%, según sea en día laborable o en día festivo u hora nocturna, respectivamente.

El mínimo de horas extras contabilizadas dentro de una misma jornada será como sigue: primera fracción hasta 30 minutos se retribuirá como \_ hora, y de 30 minutos en adelante se retribuirá como una hora.

2. La realización de horas extraordinarias deberá estar previamente autorizada por resolución del órgano administrativo correspondiente, salvo en casos de urgencia.

3. En ningún caso podrán percibir cantidad alguna por este concepto los trabajadores que perciban complementos de dedicación exclusiva.

4. El trabajador podrá sustituir la compensación económica por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizadas tanto en día laborable como en día festivo, pudiendo ser consideradas como días de vacaciones, no acumulables a las vacaciones retribuidas anuales y puentes.

No obstante, en el caso del "Plan de emergencia de nevadas y heladas" la compensación de horas por servicio será la siguiente:

- La primera hora: 4 horas.
- A partir de la segunda hora, serán consideradas como dobles.

## **ARTICULO 15°**

### **DIETAS**

1. Se establece para aquellos empleados que por necesidad de su servicio tengan que desplazarse y fuera necesario la dieta o media dieta, siendo de 30,01 € la media dieta y de 119,83 € la dieta entera para el año 2004 a las que se aplicará la subida establecida anualmente en el presente convenio.

2. Cuando el desplazamiento por motivos de trabajo (conferencias, cursillos, ferias...) se realice con el vehículo propio se abonará el kilómetro a 0,27 € para el año 2004.

3. El personal que por motivos de trabajo realiza desplazamientos constantes, fijos y a cercanías, con su propio vehículo, recibirá la cantidad de 113,12 € mensuales para el año 2004, sustitutorias del kilometraje, mientras dure esa situación, aplicándole igualmente la subida anual establecida en el presente convenio.

Quando el trabajador esté de baja, o situaciones similares de ausencia, por un periodo igual o superior a un mes, se realizará un descuento de la cantidad periódica asignada proporcional a este tiempo.

Los importes con la referencia del 2004 serán actualizados en el 2005.

## **ARTICULO 16°**

### **VESTUARIO Y EQUIPO PERSONAL**

1. Los empleados fijos y eventuales de oficios varios, obras, jardinería, limpieza, conserjes y trabajadoras familiares, recibirán el vestuario de trabajo adecuado a sus funciones.

2. El valor y tipo lo establecerá la correspondiente Comisión del Ayuntamiento tras escuchar la opinión de los propios trabajadores. Así mismo el Ayuntamiento proporcionará aquellas prendas o instrumentos de seguridad a los empleados en la realización de sus tareas correspondientes.

3. No se podrá hacer uso del vestuario y herramientas a su cargo, fuera de las horas de la jornada laboral ni para otros fines distintos de aquellos para los que se facilitan, haciéndose responsables de su duración y uso.

**4. Obras, Jardines y Limpieza calles:**

- VERANO:
- 3 polos manga corta.
  - 2 pantalones finos.
  - 2 pares zapatillas tipo trekking.
  - 2 pares calcetines verano.
  - 2 cazadoras.
  - 1 visera.

Se proporcionará dentro del primer trimestre del año que corresponda la entrega de vestuario.

- INVIERNO:
- 1 camiseta interior térmica.
  - 1 polar.
  - 1 gorro.
  - 3 polos manga larga.
  - 3 pantalones gruesos.
  - 1 anorak.
  - 1 chaleco.
  - 1 par de botas gore-tex.
  - 2 pares de calcetines invierno.
  - 1 par de botas de agua (cuando sea necesario).

Se proporcionará dentro del primer trimestre del año que corresponda la entrega de vestuario.

- Todo el vestuario será anual exceptuando el polar, anorak, chaleco y botas de gore-tex que se darán cada dos años.

**5. Conserjes Colegios Públicos:**

- 2 cazadoras.
- 3 pantalones.
- 3 camisas.
- 1 par de zapatillas.
- 2 pares de zapatos.

Este material se entregará anualmente.

**6. Personal limpieza de edificios municipales:**

- 3 batas o pijamas sanitarios.
- 3 pares de zapatillas.

Este material se entregará anualmente.

**7. Trabajadoras Familiares de atención domiciliaria:**

VERANO: - 2 camisetas finas.  
- 1 pantalón fino.  
- 1 chaqueta fina.

INVIERNO: - 2 camisetas gordas.  
- 1 pantalón gordo.  
- 1 chaqueta gorda o forro.  
- 2 batas blancas para aseos personales, limpiezas de la casa, etc...  
- 1 bolso para llevar material necesario como guantes, material de pedicura, manicura, etc...  
- 2 pares de calzado (verano e invierno).

- Todas las prendas deterioradas durante el servicio serán repuestas sin tener en cuenta los plazos anteriormente citados.
- Para realizar la reposición de cualquier prenda deteriorada se deberá informar al superior inmediato.
- La calidad de todos los materiales vendrá acorde a las características de los trabajos a realizar.
- Los trabajadores que sean contratados por un periodo inferior a un año, tendrán un reparto de ropa proporcional al periodo a trabajar, manteniendo la calidad del vestuario.

## ARTICULO 17º

### SEGUROS Y ASISTENCIA JURIDICA

1. Se contratará una póliza de seguro de accidente para el horario de trabajo o "in itinere", con una cobertura de 53.459,85 € en caso de muerte y de 93.554,73 € en caso de invalidez total o parcial según baremo.

2. Se contratará una póliza de seguro de vida de 29.002,35 € que cubrirá muerte e invalidez permanente total profesional. Asimismo este seguro incluirá una cobertura de Renta por escolarización de 1.202,85 €/año por cada hijo de los asegurados durante la edad comprendida entre los 4 y los 22 años.

3. Se gestionará la suscripción de una póliza de seguros que cubra los daños propios a los vehículos de los empleados cuando éstos los utilicen en horario de trabajo, para el desarrollo del mismo.

4. El Ayuntamiento correrá con los gastos de contratación.

5. Todas las pólizas de seguros antes mencionadas se actualizarán anualmente con el I.P.C. real de Navarra.

6. El Ayuntamiento se hará cargo de la asistencia jurídica de los trabajadores que se vean involucrados en procesos judiciales de cualquier naturaleza siempre que los hechos traigan causa en el ejercicio de sus funciones.

7. En el caso que así lo considere, el trabajador podrá elegir libremente asistencia jurídica privada que será sufragada por el Ayuntamiento, con el límite que establecen las normas orientativas de minutas establecidas por el Colegio de Abogados de Pamplona, con la cobertura máxima prevista en el Seguro contratado.

(Datos para 2003, que serán actualizados para 2004)

## ARTICULO 18º

### **SEGURIDAD, SALUD Y ASISTENCIA SANITARIA**

1. Se impulsará la aplicación efectiva de la normativa de prevención de riesgos laborales mediante la constitución de un **Servicio de Prevención**, con especial incidencia en los siguientes aspectos:

**a) Evaluación de riesgos:**

Se realizará la evaluación inicial de los riesgos por puestos de trabajo, con arreglo a los distintos procedimientos aprobados y orden de prioridades establecido. Una vez evaluados los riesgos y de acuerdo con sus resultados, se realizará la planificación de la actividad preventiva, adoptando las medidas correctoras, formativas y de seguimiento o control, según proceda, respecto de las situaciones de riesgo detectadas, dentro de un plan o programa de prevención que deberá ser asumido por las personas responsables del Ayuntamiento.

De cara a una correcta planificación de la actividad preventiva, el Ayuntamiento proporcionará los recursos humanos y materiales necesarios y asignará los recursos económicos precisos.

**b) Procedimientos de trabajo en prevención de riesgos laborales:**

Se establecerán y mantendrán al día los procedimientos de trabajo correspondientes en materia de prevención de riesgos laborales, con especial hincapié en los relativos a:

- Contratas y subcontratas.
- Adquisiciones o compras de bienes.
- Vigilancia de la salud.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Medidas y planes de emergencia.
- Formación e información.

**c) Vigilancia y control de la salud del personal:**

Todo trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico al año, incluida la revisión ginecológica al personal femenino, y que deberá realizarse con preferencia, dentro del primer trimestre, incluyendo la vacunación gratuita de todas las enfermedades infecciosas o contagiosas (tétanos, gripe y hepatitis).

Los trabajadores tienen derecho a ser informados del resultado de las pruebas médicas.

El reconocimiento anual será a cargo del Ayuntamiento.

**d) Reubicación del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo:**

Se establecerá la prioridad de la reubicación sobre cualquier otro procedimiento de cobertura de vacantes.

**e) Cambio de puesto de trabajo por daño a la Salud:** Acreditada a través de informe de Centro oficial, la necesidad de cambio de

puesto de trabajo por daño a la salud, el Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionar al trabajador un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas y psíquicas. Todo empleado que sea trasladado de puesto de trabajo a causa de daño a la salud, no sufrirá pérdida económica ni de categoría profesional, ni ningún tipo de perjuicio por esa circunstancia. Unicamente se perderán los pluses del anterior puesto de trabajo, y pasará a cobrar los del nuevo puesto, si le correspondiera.

**f) Planes o medidas de emergencia:**

Redacción y ejecución de los planes o medidas de emergencia de todos los centros de trabajo del Ayuntamiento, realizando simulacros periódicos allí donde proceda.

**g) Formación e información del personal:**

Se potenciará la formación-información del personal, a fin de que reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, referente a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo.

Dicha formación se realizará a través del INAP o Centro Oficial y se impartirá en el momento de su ingreso y periódicamente cuando se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo por la compra de nuevos equipos o la introducción de nuevas tecnologías, y versará sobre todos los aspectos que concurren en el puesto de trabajo.

**h) Comité de Seguridad y Salud:**

Es obligación del Ayuntamiento y de los trabajadores adoptar las medidas pertinentes a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr las mejores condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo.

En el Ayuntamiento deberá existir un Comité de Seguridad y Salud. Se hará especial hincapié en el tema de la adscripción de los delegados de prevención a centros de trabajo.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las previstas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y demás normativa que la desarrolla.

2. Se aplicará el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3. Los trabajadores que necesiten lentes correctoras para realizar sus trabajos tendrán cubierto el arreglo de los desperfectos que se puedan producir durante la jornada laboral.

4. **Trabajo en pantallas:** Se establece la limitación horaria de trabajo en pantalla para aquellos trabajadores, cuyo trabajo se desarrolla mayoritariamente de esta manera, pudiéndose cifrar en cinco minutos cada hora o en media hora cada dos horas. Estos periodos se dedicarán a la realización de otras funciones acordes con las características de sus respectivos puestos de trabajo.

## ARTICULO 19°

### **RENOVACION PERMISO DE CONDUCCION**

1. A los trabajadores que se les haya exigido el permiso de conducción para su acceso al puesto de trabajo, les será reembolsado por parte del Ayuntamiento, el importe de las sucesivas renovaciones del mismo. Se entenderá el coste estricto oficial de organismo competente (certificado médico y tasas), sin comisión de gestoría, recargo sancionador u otros conceptos.

## ARTICULO 20°

### **FORMACION**

1. Se establece una bolsa común de 6.000 € anuales y no acumulables para las ayudas y cursos de formación de los empleados del Ayuntamiento.
2. El personal afectado por el presente convenio verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, tanto los organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública como por otros organismos o entidades, el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, así como el conocimiento y perfeccionamiento profesional del Euskera según se establece en la Ley Foral del Vasconce y las lenguas de trabajo de la UE.
3. Se considerará como de trabajo efectivo el tiempo de asistencia a los cursos que se organicen para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como a cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de las unidades administrativas.
4. Cuando los cursos referidos en los puntos 2 y 3 del presente artículo se realicen fuera de Pamplona, el Ayuntamiento se compromete a abonar como días trabajados los del viaje y asistencia al curso. A efectos de posible accidente se considerará como jornada laboral el desplazamiento hasta el lugar donde se impartan los cursos y regreso al domicilio del trabajador o Ayuntamiento, en su caso.
5. El Ayuntamiento es quien otorgará y decidirá tanto el tipo de estudios que se acogen al presente artículo como el horario a acondicionar, en base a los siguientes criterios:
  - El 100% cuando un curso se considere que es INDISPENSABLE o FUNDAMENTAL para el desarrollo de las tareas en el Ayuntamiento, el criterio es que el trabajador aporte su esfuerzo personal y el Ayuntamiento le compense con los gastos y horas que dedique.

- El 50 por 100 cuando se trate de cursos que puedan enriquecer los conocimientos de los empleados pero que no estén en relación directa con su puesto de trabajo, el Ayuntamiento abona parte de los gastos, siendo por cuenta del trabajador las horas empleadas.
- El 25 por 100 cuando los cursos o estudios no estén relacionados directamente con el puesto de trabajo del empleado, pero sí directamente con tareas que realiza el Ayuntamiento, éste abonará parte de los costos de matrícula y libros.

6. Al objeto de repartir equitativamente el importe de la bolsa, ésta se repartirá durante el mes de enero siguiente al año correspondiente, teniendo en cuenta todas las peticiones realizadas hasta el 31 de diciembre. En el caso de trabajadores eventuales el importe a percibir será proporcional al tiempo trabajado.

## **ARTICULO 21º**

### **ANTICIPOS**

1. Todo trabajador podrá obtener anticipos de carácter ordinario o extraordinario:

a) **Anticipos ordinarios:** Consistirán en el anticipo de sueldo, una vez al mes, por los días devengados hasta el momento de su petición. Este anticipo se descontará de la nómina del mes correspondiente.

b) **Anticipos extraordinarios:** Se creará un fondo de 36.000,- €.

Podrán ser beneficiarios de este anticipo extraordinario solamente los trabajadores fijos.

La cantidad máxima que se podrá solicitar será de 3.000 €.

El plazo de reintegro es de veinticuatro mensualidades iguales, pudiéndose cancelar antes si el adjudicatario así lo desea.

Se concederán anticipos extraordinarios en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del solicitante.
- b) Defunción de familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad, pareja de hecho o nacimientos de hijos.
- c) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante o de familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad o pareja de hecho.
- d) Adquisición de vivienda habitual o amortización de créditos bancarios por adquisición de vivienda habitual.
- e) Circunstancias críticas familiares como divorcios, separaciones, drogas,...
- f) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte del trabajador o de sus hijos.
- g) Adquisición de mobiliario.

- h) Modificaciones imprevistas en vivienda o reparaciones en vehículo propio por avería.
- i) Siniestros en viviendas o vehículos: incendio, robo, accidente, inundación, etc.
- j) A criterio del ayuntamiento, otras circunstancias no contempladas anteriormente y que se consideren plenamente justificadas.

2. **Tramitación:** El plazo máximo para la presentación de solicitudes de anticipos extraordinarios será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del anticipo. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del anticipo.

Se informará al resto de la plantilla, mediante el Tablón de Anuncios, de las cantidades disponibles en la bolsa de los anticipos.

3. No se podrá conceder ningún anticipo mientras no se tuvieran liquidados anticipos anteriores.

Asimismo deberá transcurrir un periodo mínimo de un año entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

No obstante, sólo se otorgará un anticipo cada diez años por el motivo d).

4. Estos anticipos son de carácter excepcional y se adjudicarán para cubrir gastos, por lo que habrá que presentar justificantes de los mismos. La cantidad a adjudicar no podrá superar a los gastos presentados.

5. Siempre que existan más solicitudes que fondo disponible, tendrá prioridad, para su concesión, el trabajador que menos veces haya disfrutado de los anticipos y si el número de veces es idéntico, se adjudicará en base a las prioridades relacionadas en el apartado 1. b).

## **ARTICULO 22º**

### **JUBILACIONES**

1. Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose el Ayuntamiento a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, de forma que se incluyan en las ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta, sin perjuicio de lo dispuesto expresamente para la jubilación anticipada en la legislación vigente.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para tener derecho a la pensión de Jubilación de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

4. Los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento podrán suscribir el contrato de jubilación parcial, previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción establecida por Ley 12/2001), de 9 de julio, y disposiciones reglamentarias que lo desarrollen, previa aceptación por el Ayuntamiento, y en las condiciones que ambas partes pacten, quien formulará el correspondiente contrato de relevo con los trabajadores inscritos como demandantes de empleo, seleccionados con sujeción a lo previsto en el artículo 6.1.6 de este Convenio, al objeto de que pueda hacerse efectiva dicha jubilación parcial.

## ARTICULO 23º

### **DERECHOS SINDICALES**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo, tal y como se fija en la Ley, a través de sus órganos de representación.

2. Los miembros del Comité de empresa incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, dispondrán de una bolsa de créditos horarios de veinte horas mensuales. Dicho crédito se contabilizará cada dos meses. Los miembros que así lo deseen podrán cederse entre sí sus horas sindicales. La autorización se realizará mediante documento firmado por el miembro que realiza la cesión y será revocable, por el mismo, en cualquier momento.

Los representantes legales de los trabajadores gozarán de las garantías previstas en la Ley.

3. **Horas sindicales:** Los miembros del Comité de empresa podrán hacer uso de las horas sindicales ausentándose del trabajo, cuando así lo estimen oportuno para sus labores sindicales, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Para el caso de tener que ausentarse fuera de Zizur Mayor, acreditarán el motivo ante el Ayuntamiento.

## ARTICULO 24º

### **DERECHO DE REUNION**

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Zizur Mayor tienen derecho a reunirse en Asamblea, en los locales del propio Ayuntamiento para temas relacionados con su propio trabajo. Para ello dispondrán de un máximo de cuatro horas mensuales remuneradas y no acumulables.

2. Las asambleas deberán celebrarse al inicio o a la finalización de la jornada de trabajo. Excepcionalmente las asambleas podrán celebrarse en otro periodo de la jornada diaria, siempre que de ello se derive un menor perjuicio para el normal funcionamiento de los servicios.

La convocatoria deberá instarse bien por los representantes de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100. En dicha convocatoria deberá constar el orden del día y la fecha de celebración.

Los representantes de los trabajadores, comunicarán previamente junto con la convocatoria, la persona o personas ajenas a la empresa, que vayan a asistir debiendo ésta acusar recibo de la misma.

Los acuerdos adoptados referidos a la Empresa se notificarán por los representantes de los trabajadores a la Alcaldía a la mayor brevedad después de la celebración de la Asamblea.

3. Las asambleas deberán ser autorizadas por Alcaldía.

4. La autorización deberá concederse siempre que se reúnan los requisitos anteriores. Salvo en casos excepcionales, la solicitud de autorización, deberá formularse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. La autorización se entenderá concedida siempre que no dicte resolución expresa en contrario, que deberá notificarse, con al menos veinticuatro horas de antelación a la celebración de la asamblea.

## ARTICULO 25°

### REVISION SALARIAL

1. Se aplicará la que acuerde el Gobierno de Navarra con los sindicatos.

2. La subida salarial se aplicará en todas las retribuciones económicas del presente Convenio.

## ARTICULO 26°

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### **1. Faltas:**

Los trabajadores sólo serán sancionados por el Ayuntamiento por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria, de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones y con el procedimiento que se establece en el Capítulo IX del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y Disposiciones Complementarias, normas éstas que serán aplicables íntegramente al personal sujeto a este convenio con arreglo a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **2. Sanciones:**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo, de uno a cuatro días.
- b) Faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo, de cinco a treinta días.
  - Traslado forzoso, sin derecho a indemnización alguna.
- c) Faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
  - Despido.

**3. Prescripción de las faltas:**

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que el Ayuntamiento hubiera tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se acuerde la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución correspondiente deberá ser debidamente registrada. Paralizada la tramitación del expediente durante más de un mes por causa no imputable al trabajador, se tendrá por no interrumpido el plazo de prescripción.

FIN

Zizur Mayor, 5 de febrero 2004