



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

1039

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal laboral de la COMARCA DE LA JACETANIA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el Personal laboral de la COMARCA DE LA JACETANIA (código de convenio número 22000872012004), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 15/11/2018 al 31/12/2021, presentado en este Servicio Provincial en fecha 23 de enero 2019 y subsanado el trece de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

#### ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, a 14 de marzo de 2019. La Directora del Servicio Provincial. Por ausencia (Decreto 74/2000 de 11 de abril). La Secretaria del Servicio Provincial. M<sup>a</sup> Elena Climente Brun

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL**

**COMARCA DE LA JACETANIA**

**CAPITULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.- AMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral dependiente de la Comarca de la Jacetania.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos "trabajador" o "trabajadores", a sus sinónimos y a las denominaciones de las categorías profesionales, éstos siempre se entenderán aplicados en género común, es decir, referidos tanto al género femenino como al masculino.

**ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2021. No obstante, los efectos retributivos derivados del mismo se producirán desde 1 de enero de 2018.

**ARTÍCULO 3.- PUBLICIDAD.**

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

**ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.**

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquiera de las partes podrá denunciar el mismo; para ello deberá presentar por escrito la correspondiente comunicación ante la autoridad laboral, dando conocimiento a la otra parte. Dicha comunicación deberá realizarse en el plazo mínimo de un mes anterior a la finalización de la vigencia pactada. Una vez producida la denuncia y hasta que se consiga un nuevo Convenio que sustituya al anterior se considerará prorrogado y en vigor durante dos años, aplicándose en lo no previsto las previsiones contenidas en el artículo 86 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

**5.1. Compensación y Absorción.**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En consecuencia, las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

### 5.2. Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas más beneficiosas, o que excedan las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, manteniéndose las mismas con la consideración de "ad personam", mientras no sean expresamente compensadas por las que aquí se contemplan, hasta su extinción o revisión en acuerdos futuros.

### 5.3. Unidad del Acuerdo.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus facultades, deje sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente Convenio, éstas quedarán sin efecto sólo en las partes afectadas, las cuales serán reconsideradas en un plazo no superior a 30 días, sin que ello comporte la renegociación del Convenio.

## **ARTÍCULO 6.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.**

Para velar por la correcta interpretación del presente Convenio se crea una Comisión paritaria integrada, por una parte, por miembros a designar por la Comarca, y por la otra parte, por miembros a designar por la representación legal de los trabajadores, pudiendo asistir asesores respectivos con voz pero sin voto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.
- La revisión de los complementos específicos, de las tablas retributivas anuales y la aplicación del Fondo de aumento de la productividad.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Informar sobre las solicitudes de reducción de jornada por circunstancias personales previstas en el artículo 12, sobre las solicitudes de permutas y sobre las peticiones de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud.
- La aprobación y revisión del Seguro de vida y accidentes y la regulación y aplicación del Fondo Especial por accidentes de tráfico.
- La determinación de las condiciones de integración del personal transferido a la Comarca.
- Entender sobre la determinación y existencia de situaciones personales o colectivas que tengan la consideración de condiciones más beneficiosas.
- Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

### **REGIMEN DE SESIONES, ACUERDOS Y ACTAS.**

Las resoluciones de la Comisión mixta serán vinculantes y éstas, para que puedan ser validas como acuerdos vinculantes se adoptarán en todo caso por mayoría.

El convenio, teniendo en cuenta que una de las partes es una Administración Pública que está sometida en todo caso a los principios de legalidad, seguridad jurídica, objetividad y transparencia en la adopción de acuerdos que comprometan recursos públicos, plantea un sistema formal rígido de convocatorias de sesiones y redacción formal de actas sobre acuerdos de la Comisión Mixta, al objeto de evitar dudas interpretativas así como garantizar la plena certeza y acreditación objetiva del alcance y contenido de los acuerdos propuestos o adoptados con independencia que se asista o no a las sesiones.

Dicha Comisión Mixta se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes, aplicándose supletoriamente la legislación de régimen local para el caso de que instada en tiempo y forma una convocatoria por quien tuviera capacidad para ello, ésta no se tramitare en plazo.

La convocatoria de las sesiones de la Comisión Mixta se hará cuando menos con cuarenta y ocho horas de antelación. La realizará previa aprobación del orden del día por el Presidente de la Comarca o su sustituto legal en su caso mediante resolución, el Secretario/a de la Comarca, mediante citación hecha por escrito y dirigida a la Presidencia del Comité de empresa y a otros representantes de los trabajadores acreditados para acudir a la Comisión mixta con voz y voto. De igual forma se enviará a los representantes políticos que estén designados por el Pleno Comarcal para acudir a la Comisión mixta de interpretación del convenio con voz y voto, debiendo costar en el expediente de la sesión de la comunicación de la convocatoria a los interesados. Ambas partes podrán comparecer a las sesiones con los asesores que estimen oportunos.

El orden del día contendrá de forma diferenciada los asuntos que se van a someter a tratamiento y votación en calidad de acuerdos vinculantes, y aquellos otros asuntos sobre los que cualquiera de las partes pretenda tratar o informar dentro de la sesión de la Comisión mixta.

Los asuntos que vayan a ser sometidos a votación para acuerdos vinculantes se tramitarán e incorporarán al orden del día - en todo caso-, mediante propuesta redactada presentada en registro de entrada de la Comarca antes de la convocatoria de la Comisión. La propuesta se hará mediante documento escrito y firmado cuando menos por alguien que tenga capacidad de voto en el seno de la Comisión mixta. Copia de dichas peticiones escritas serán repartidos junto con la convocatoria de la sesión. Se podrán presentar propuestas escritas alternativas para el mismo asunto por cada parte. Tras su tratamiento en la sesión se procederá a su votación. En el caso de que durante la sesión de la comisión mixta se pacte una propuesta transaccional, o se plantee otra propuesta alternativa por una de las partes, se redactará y firmará antes de proceder a su votación. De igual forma se actuará con asuntos que de forma sobrevenida se quiera llevar al orden del día acta de la sesión previo acuerdo de ambas partes de tratarlos como acuerdos adoptados en trámite de urgencia. Los acuerdos así aprobados tendrán el mismo valor que lo pactado en -Convenio Colectivo y se publicarán por la Comarca en el Boletín Oficial como anexo al convenio colectivo vigente.

Por el secretario de la Comarca se levantará y enviará por correo en tres días hábiles siguientes a la sesión, un borrador de acta de la sesión en la que solo se recogerá la fecha y hora del comienzo de la sesión, lugar de la misma, referencia de los asistentes a la misma con indicación de las personas que en la sesión tienen capacidad de voz y voto, transcripción literal del orden de la convocatoria y de los acuerdos adoptados mediante transcripción literal de las propuestas escritas y firmadas sometidas a votación, con especificación de los votos a favor y en contra y hora en que finalizó el tratamiento de este tipo de asuntos dentro de la sesión. No se incorporará ningún otro dato más. El borrador del acta será suscrito antes de repartirlo -si lo

desean- por quienes haya asistido al reunión de la Comisión mixta con capacidad de voto cerrando en todo caso la firma del secretario. Su aprobación por la Comisión se llevará al primer punto del orden del día de la próxima sesión ordinaria

Del resto de asuntos del orden del día que no se traten mediante el formato de acuerdos de la comisión antes descrito no se levantará acta sin perjuicio de que se efectúe de toda la sesión una grabación preferentemente audiovisual de todo lo tratado.

Para expedición de copias y garantía de consulta y cotejo por cualquier personal legítimamente interesada en conocer lo tratado en las sesiones de la Comisión mixta, a fin de garantizar la identidad de la fuente de cotejo, como la integridad e inalterabilidad de los archivos desde su realización, tanto de los documentos escritos de actas como de las grabaciones, por la secretaría de la Comarca mediante firma digital se elaboraran documentos criptografiados.

## **CAPITULO II**

### **JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **ARTÍCULO 7.- PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO.**

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Comarca será de 37,5 horas semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.627,50 horas. El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

JORNADA SEMANAL..... 37,5 horas  
JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día )..... 1957,5 horas.

#### DEDUCCIONES:

- 6 días por asuntos propios.
- Fiestas nacionales que dicte el Gobierno. 10 días
- Fiestas regionales que dicte el Gobierno de Aragón. 2 días
- 2 días de fiesta locales.
- 2 días (24 y 31 de diciembre).
- 22 días laborables de vacaciones
- 

Total: 44 días..... 330 horas.

Tienen consideración de días festivos los domingos, fiestas nacionales, regionales y locales declaradas oficialmente por la Autoridad competente.

#### COMPUTO ANUAL:

Jornada anual..... 1957,50 horas.  
Deducciones..... 330,00 horas.  
TOTAL.....1627,50 horas.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 6 días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Comarca y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia.

Por principio de organización del trabajo, los días de asuntos particulares podrán ser denegados sin justificar causa, si no se efectúa su solicitud en registro de entrada con siete días hábiles de antelación, siempre que no haya una razón de urgencia, en cuyo caso podrá ser solicitado con posterioridad.

Cuando por razones de servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá hacerlo efectivo única y exclusivamente hasta el 31 de enero del año siguiente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral.

En el supuesto de que por norma legal de ámbito estatal se modificase el número de días por asuntos particulares, la jornada anual se acomodará automáticamente a los días que se establezcan por este permiso.

En el supuesto de que en el ámbito de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón se estableciera una jornada semanal inferior a las 37,5 horas semanales, las partes podrán acordar, previa negociación al efecto, la reducción de las establecidas en el presente Convenio en las horas que tengan por conveniente y siempre dentro de lo establecido en la normativa general básica.

#### **ARTÍCULO 8.- PAUSA LABORAL.**

Cuando se realice jornada completa se disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cuando la jornada laboral sea inferior a 5 horas la pausa será de 15 minutos.

La Comarca distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que como criterio general no podrá estar ausente más de la mitad del personal adscrito al mismo.

Se podrá solicitar el no hacer uso de la pausa laboral y disfrutarla bien a la entrada o a la salida, y se concederá o denegará motivadamente por cada Departamento en función de razones y motivos de servicio.

#### **ARTÍCULO 9.- CALENDARIO LABORAL.**

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales, dicho calendario deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores y en él se recogerán los cuadrantes horarios de los distintos servicios.

En todo caso será festividad obligada el 25 de diciembre y el 1 de enero. El personal que trabaje por necesidades del servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero, será compensado con tres días laborables por cada día.

Serán días inhábiles el 24 y 31 de diciembre, cuando la naturaleza del servicio impidiese su disfrute en dichas fechas, se acordará con los trabajadores afectados su compensación, en otras

fechas hasta el 31 de enero siguiente, pudiéndose alargar esta fecha hasta el 31 de marzo, en los servicios que por razones de organización no sea posible hacerlo antes del 31 de enero.

El personal optará por el disfrute de las fiestas locales en función del lugar de su residencia, siempre y cuando éste pertenezca a la Comarca, o en función del municipio en el que preste sus servicios. En los días de las fiestas patronales de la localidad se reducirá la jornada hasta equipararla en la misma proporción que en la Sede Principal.

En los servicios que por su naturaleza, no sea posible hacer efectiva esta reducción, tendrán derecho a compensación de 1 día.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en periodo de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

Los trabajadores de Educación de Adultos planificarán el trabajo según el calendario que deberán presentar para su aprobación en el primer mes de inicio de la actividad. La distribución de la jornada y el horario del Servicio de Educación de Adultos vendrá marcado por 30 horas presenciales y 7,5 de libre disposición; de las presenciales 25 serán lectivas y 5 no lectivas, es decir dos tercios serán lectivas y un tercio no lectivas (tutorías, preparación, desplazamientos, etc.). El periodo escolar comprenderá de Septiembre a Junio.

Los monitores deportivos que realicen jornada completa de 37,5 horas semanales dispondrán de 4 horas semanales de preparación de clases y realización de otras cuestiones, incluidos trabajos administrativos, disponiendo la persona que realice las funciones de Coordinación de 7 horas que incluirán todo, coordinación y preparación, disminuyéndose en todos los casos dichas horas proporcionalmente en función de las horas de jornada semanal que realicen.

A efectos de lo indicado en los distintos artículos de este Convenio Colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil, aquel que al trabajador le corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, etc., que previamente tenga establecido, de acuerdo con el Convenio Colectivo o con la Legislación Laboral vigente.

#### 9.1 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y HORARIOS ESPECIALES.

##### **CRITERIOS GENERALES:**

1.-La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos periodos salvo pacto en contrario con el trabajador.

En el supuesto de que la jornada tenga que realizarse en dos periodos, esta tendrá que estar comprendida en un periodo máximo de 10 horas desde el inicio de la misma hasta su finalización.

2.- Dada la diversidad de servicios existentes en la Comarca, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sustancial sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores. Asimismo se tenderá a la implantación de la modalidad de horario flexible en aquellos centros y unidades en las que se considere oportuno.

3.- No obstante, respecto a aquellos trabajadores que realicen un horario especial o una prolongación de jornada de las que pudiera derivarse una variación en sus retribuciones, éstas serán contempladas en el capítulo que se dedique a las retribuciones.

4.- Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

5.- El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 48 horas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

6.- En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de 6 días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se ampliase dicho período.

7.- El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los trabajadores.

8.- En el caso de nuevas contrataciones podrá establecerse una jornada laboral de lunes a domingo, siempre y cuando se prevea que el trabajador contratado haya que prestar servicios en sábados y domingos.

## 9.2 INCORPORACION PROGRESIVA EN CASOS DE TRATAMIENTOS ESPECIALES.

El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica o de tratamientos de especial gravedad, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica y podrá afectar hasta un 30% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica o tratamientos de especial gravedad.

### 9.3 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA EN TRABAJO A TURNOS.

La jornada semanal de lunes a domingo que establece en el Convenio para el personal sometido a un sistema de trabajo a turnos, es decir, para los que presten servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche o bien en turnos de mañana y tarde, respetará la jornada de 37,5 horas semanales y con dos días festivos incluidos, de tal forma que pueda fluctuar según turnos asignados o temporada de servicios.

Por tal motivo se establece para este sector de trabajadores los siguientes criterios pactados de interpretación de cumplimiento flexible de jornada diaria:

1. Cuando el cumplimiento diario la asignación de tareas en turnos asignadas, o menor intensidad de necesidades del servicio de recogida de residuos sólidos, permitieren al trabajador terminar las tareas en tiempo inferior a la jornada laboral media diaria de 7,5 horas, no existirá reducción de jornada sino que se entenderá que la jornada ha sido cumplida en su totalidad.

2. En sentido inverso al anterior punto primero, se entenderá que dentro de un cómputo mensual, que el cumplimiento diario de la asignación de tareas en turnos o mayor intensidad de necesidades del servicio de recogida de residuos sólidos, estará dentro de la jornada laboral pactada, aunque las tareas o servicios en algunos días se presten durante el periodo temporal continuo de 9 horas, aplicándose en todo caso tal criterio interpretativo a un número de días que no superen el 50% de los del mes en cuestión.

En caso de que el cómputo anual sea superado se compensará el correspondiente exceso de horas como horas extraordinarias.

3. En los conductores que atiendan servicios de transporte de personas, quedarán de la siguiente manera: El turno de mañana y el turno de tarde computarán como jornada de trabajo normal. El cómputo de jornadas anuales de cada trabajador aplicando el sistema de rotación será de 1.627,50 horas.

### 9.4.-FLEXIBILIZACIÓN HORARIA.

Se aplicará, en aquellos servicios que lo permitan, dentro de la distribución de la jornada laboral la existencia de flexibilidad horaria de dos horas dentro del horario de 9,30 horas a 14,00 horas; el resto de jornada podrá realizarse en jornada flexible entre las 7 y las 20 horas, salvo que existan circunstancias excepcionales que se justificaran y negociaran respecto a dicho horario. Para ello la Comarca se compromete a instalar en los puntos fijos que se precisen a lo largo del territorio comarcal, para control personalizado de incorporación y cese presencial de todo el personal de la Comarca.

El desempeño de tareas entre las 7,00 horas y las 20 horas deberán ser computados por el trabajador/a bajo el control del responsable de área, dentro de la semana de 37,5 horas semanales, de modo que en esa franja horaria no se de lugar en ningún caso a acumulación de horas fuera de horario a compensar a futuro ni a horas extraordinarias, salvo circunstancias extraordinarias a aprobar previamente por el responsable político de personal de la Comarca.

Los responsables de servicios adoptarán las medidas organizativas necesarias para facilitar el cumplimiento del horario flexible compatibilizándolo con el mantenimiento de servicios.

En caso de necesidad de realización de horas extraordinarias se deberá de contar siempre con la autorización previa.

#### 9.5 MOVILIDAD FUNCIONAL.

Bajo el principio rector general de tratamiento de cada competencia comarcal en materia de personal adscrito a la misma, que puede implicar en caso de reorganización y de no ser posible la movilidad, la previsión general será la amortización de puestos de trabajo con arreglo a norma.

No obstante subsidiariamente a dicho principio modificando el sistema de movilidad interna establecido en el artículo 21 de este Convenio, al objeto de racionalizar los recursos y mantener los puestos de trabajo, se acuerdan las siguientes medidas:

1. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, se realizará cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, incluidas las necesidades de servicio, y por el tiempo imprescindible para su atención, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La Comarca deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

2. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en el presente convenio colectivo.

#### 9.6 MOVILIDAD GEOGRAFICA

En el supuesto de que fuera necesario, por razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, acudir a medidas de movilidad geográfica se consultará con carácter previo a los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado se efectúe fuera del periodo lectivo ordinario. El traslado deberá ser comunicado con un mes de antelación como mínimo.

### ARTÍCULO 10.- VACACIONES ANUALES.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Servicio o Departamento,

previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Con carácter general el disfrute de las mismas se realizará dentro del periodo comprendido entre el 1 de Julio hasta el 30 de Septiembre, salvo en aquellos servicios para los que se marque otro periodo vacacional preferente. La Comarca podrá excluir como periodo vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Estas condiciones se reflejarán por escrito en cada servicio con criterios claros, y se aplicaran a todos los miembros sin excepción.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

Al final del mes de Abril cada Servicio presentará el plan de vacaciones.

Para determinar dentro de una unidad o área el turno de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

- a) Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Jefatura de cada unidad o área.
- b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos en la Comarca, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada unidad o área que garantice, en todo caso, el disfrute cada dos años de las vacaciones en periodo preferencial, a todos los trabajadores, incluidos los coordinadores.

No obstante lo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a elegir al menos 15 días naturales de sus vacaciones reglamentarias, sin perjuicio de que la confluencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

Sin perjuicio de lo previsto en el punto primero, el trabajador podrá disfrutar de cinco días sueltos dentro del periodo total de vacaciones que le corresponda.

Aquellos trabajadores a los que la Comarca les niegue el disfrute vacacional en el periodo preferencial por necesidades del servicio u otras causas, tendrá preferencia para elegir otro periodo frente a trabajadores que no se encuentren en esta situación, incluyendo el periodo de fiestas de Navidad, Semana Santa y Puentes.

Se establece un plus de vacaciones por importe de 400 euros para aquellos supuestos en que por necesidades de servicio se tenga que producir la suspensión de las vacaciones bien durante su disfrute o con una antelación inferior a una semana y no puedan trasladarse a otro periodo entre el 1 de julio al 30 de septiembre. Dicha suspensión de vacaciones será opcional para el empleado.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal, derivada de contingencias distintas a la maternidad, que imposibilite al trabajador su disfrute total o parcial, durante el año natural al que corresponden, el trabajador puede hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El personal con contrato de carácter temporal, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un periodo continuado, cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

Los Educadores de Adultos se ajustaran al calendario escolar para el disfrute de las vacaciones reglamentarias.

## **ARTÍCULO 11.- PERMISOS.**

### **11.1.- CUESTIONES GENERALES**

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este punto e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

La concesión de los permisos contemplados en este punto requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Administración Comarcal, justificándolo debidamente, salvo que en este Convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponderle. Se informará bimestralmente a la Junta de Representantes Sindicales de los casos que se produzcan.

### **11.2.- CLASIFICACIÓN**

#### **11.2.1.- PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES Y PERSONALES**

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

- a) Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días hábiles de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Licencia por unión de hecho.- Por razón de unión de hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días hábiles de duración, que podrá disfrutar sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro comarcal, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y un año de relación laboral con la Comarca.

El disfrute de esta licencia excluirá la correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

- b) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica, o resolución similar legalmente prevista.
- c) Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a todos los miembros de la unidad de convivencia, seis días hábiles inmediatamente posteriores al fallecimiento. Excepcionalmente podrán concederse hasta dos días adicionales en casos justificados debidamente acreditados.  
Cuando se trate de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días cuando sea en distinta localidad y sea lugar distinto de la residencia del trabajador.
- d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a todos los miembros de la unidad de convivencia, cinco días hábiles. Excepcionalmente podrán concederse tres días adicionales en casos justificados debidamente acreditados.  
Cuando se trate de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro cuando sea en distinta localidad y sea lugar distinto de la residencia del trabajador.  
  
Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el punto 12 del presente Convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.
- e) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- f) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, así como tratamientos específicos de larga duración

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo. Si la localidad de la

consulta estuviera entre 200 y 500 kilómetros del centro de trabajo o de residencia, se tendrá derecho a un día de permiso.

- g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y no existan dichos cursos en horario extralaboral.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. Las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

- h) Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad a consulta médica, siempre que esté bajo su dependencia y éste no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo. Se deberán solicitar estos permisos con siete días de antelación en registro de entrada, salvo urgencia sobrevenida y acreditada documentalmente por los servicios médicos. La no acreditación de la asistencia a consulta médica en estas circunstancias dará lugar, bien a la recuperación del tiempo empleado o bien a la reducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de que las circunstancias dieran lugar a incoar el correspondiente expediente disciplinario.
- i) Por boda o unión de hecho de hijo dos días y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, incluido el ejercicio del sufragio activo y el desempeño de un cargo público no incompatible. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente o vocal de las mesas electorales, interventor o apoderado. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que básicamente ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización de cualquier tipo salvo gastos por desplazamiento, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- k) Por traslado de domicilio debidamente justificado, salvo cambio de destino, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en su normativa específica, dos días hábiles, dentro del periodo de un año.
- l) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.
- m) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

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

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

Igualmente, y a los únicos efectos de este artículo, se entenderán asimilados al primer grado a los tutores legales y a los hermanos, sin que en este supuesto se incluyan hermanos por afinidad.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

#### **11.2.2.- PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES**

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 6 días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Comarca y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia.

Por principio de organización del trabajo, los días de asuntos particulares podrán ser denegados sin justificar causa, si no se efectúa su solicitud en registro de entrada con cuatro días hábiles de antelación, siempre que no haya una razón de urgencia, pudiendo ser solicitado con posterioridad.

Cuando por razones de servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá hacerlo efectivo única y exclusivamente hasta el 31 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que se produzca una modificación legislativa respecto al número de días por asuntos propios, se estará de forma automática a lo que establezca en dicha normativa.

Además de los 6 días de libre disposición los trabajadores 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.

#### **11.2.3.- PERMISO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN**

Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el padre tendrá derecho a un permiso según legislación aplicable, a contar desde el día de nacimiento, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La Comarca abonará todos los días que no correspondan a la prestación de paternidad de Seguridad Social que abone el I.N.S.S.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento contemplados en el artículo 11.2.5.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computara como de servicio efectivo a todos los efectos beneficiándose en su reingreso de cualquier mejora acaecida durante su ausencia.

#### **11.2.4.- PERMISO POR LACTANCIA**

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Igualmente los trabajadores podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente

#### **11.2.5.- PERMISO DE MATERNIDAD**

Comprende:

**a) Permiso por parto:**

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, o el que pudiera establecerse legalmente, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

**b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas o las que legalmente pudieran establecerse. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

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

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

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

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

**11.2.6.- PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.**

El trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores con carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

**11.2.7 PERMISO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES**

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca de la Jacetania.

**ARTICULO 11 BIS. MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR.**

Las faltas de asistencia de los/as trabajadores/as víctimas de violencia familiar, total o parcial, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Las/os trabajadoras/es víctimas de violencia familiar para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Comarca.

### **ARTÍCULO 12.- REDUCCION DE JORNADA.**

1.- Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo, con un máximo de dos horas diarias y la disminución de la mitad del salario por hora dejada de trabajar en compensación a dicha reducción, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas. Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Bajo los mismos supuestos indicados anteriormente, se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

2.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

3.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada, siempre y cuando no se utilice para realizar otro tipo de actividad económica o laboral. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado. Una copia de la solicitud se remitirá para su informe a la Comisión Mixta de seguimiento

### **ARTÍCULO 13.- LICENCIAS.**

#### 13.1. Licencia sin Sueldo.

El personal que tenga al menos UN AÑO de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de noventa días acumulados durante dos años. En caso de plantear el disfrute del permiso de licencia sin sueldo, dividido en periodos ubicados temporalmente en el mismo año o diferente año, el periodo de días sin licencia sin sueldo de cualquier periodo no podrá ser inferior a 7 días, y de ellos, cuando menos cinco días en cada periodo del permiso deberán ser laborales. En casos excepcionales el Consejo Comarcal, y previa solicitud del interesado, podrá ampliarlo en situaciones excepcionales.

### 13.2. Licencia por Estudios.

Podrá concederse licencia para la realización de estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en Registro General con un mínimo de UNA SEMANA de antelación. La resolución de autorización determinará las ayudas a percibir por el trabajador, previa consulta de la comisión paritaria.

Esta licencias y permisos, previa petición del personal de la Comarca, serán concedidas por la Comarca en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los órganos de representación de los trabajadores se comprometen por el presente Convenio a colaborar con la Comarca, a fin de lograr los mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

### **ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS.**

Las excedencias se solicitarán con al menos quince días, teniendo que avisar con al menos un mes de antelación de la incorporación.

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

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia familiar.
- e) Excedencia por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público.
- f) Excedencia por cargo sindical.
- g) Excedencia voluntaria incentivada.
- h) Excedencia forzosa por expectativa de destino.

1.1 Las situaciones de excedencia en puestos de plantilla, gozarán del derecho a reserva del puesto de trabajo durante el plazo de dos años de su aplicación, salvo mejora por norma reglamentaria.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Comarca de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plano no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y normas de desarrollo de la CCAA de Aragón, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Regto. General de Situaciones Administrativas, con las modificaciones posteriores al mismo y demás disposiciones sobre esta materia.

#### **ARTÍCULO 15.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)**

En el caso de baja por incapacidad temporal (I.T.), al margen de las causas que la originen y de su antigüedad, y durante la duración íntegra de la misma, la Comarca abonará un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Las ausencias por causa de enfermedad o que den lugar a una incapacidad temporal, deberán estar justificadas mediante el correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia.

Las partes se comprometen a diseñar un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.

#### **ARTÍCULO 16. DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO.**

##### 16.1. Responsabilidad Civil y Defensa Jurídica.

La Comarca asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de Responsabilidad Civil.

La Comarca designará a su cargo la defensa del empleado que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fé, o salvo renuncia expresa del propio trabajador o por ser la Comarca la demandante. Así mismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia corporación. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, como consecuencia de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

Retirada del Carnet de Conducir.

En caso de suspensión temporal del permiso de circulación por causas ajenas a la voluntad del trabajador, que no sea objeto de acción dolosa o por falta laboral grave o muy grave y que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones.

Si una vez reincorporado a su puesto original de trabajo, el trabajador fuese reincidente en la suspensión del permiso de circulación, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

### **CAPITULO III**

#### **ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL**

##### **ARTÍCULO 17- PLANTILLA**

La Comarca confeccionará, con la participación de la Junta de Representantes Sindicales, la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo para cada ejercicio presupuestario.

En su elaboración se tendrá presente el reconocimiento de los derechos a la carrera y promoción profesional del personal funcionario, conforme a los siguientes Grupos de Clasificación:

- 1) Grupo A, Subgrupo A1
- 2) Grupo A, Subgrupo A2
- 3) Grupo B
- 4) Grupo C, Subgrupo C1
- 5) Grupo C, Subgrupo C2
- 6) Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

##### **ARTÍCULO 17 bis.- EMPLEO PUBLICO.**

Se informará a la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

- La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno de la Comarca.
- Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

La Comarca aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual.

La Comarca tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Comarca se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Comarca, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente prelación:

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

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Comarca, y que afecte a la distribución de funciones del personal, incluida la movilidad funcional establecida en este Convenio, se efectuará conforme a los principios previstos en el artículo 9.5 del convenio y de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

#### **ARTÍCULO 18.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.**

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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

Salvo en los casos de urgencia en la contratación, antes de la aprobación y publicación por parte de la Comarca de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con una antelación de quince días se negociarán éstas con la representación legal de los trabajadores a fin de llegar a un acuerdo sobre las mismas. En caso de que no haya acuerdo la Comarca aplicará su potestad de autoorganización y aprobará lo que estime oportuno.

Las bases se referirán al art. 20.2 y realizándose un reglamento común que aplicará criterios de igualdad a todas las convocatorias según grupo, nivel y tiempo de duración del contrato. Todo ello sin perjuicio de las modificaciones legales que se produzcan.

#### **ARTÍCULO 19. - TRIBUNALES DE SELECCIÓN.**

El Tribunal de selección se constituirá y deberá estar formado por un número impar, uno de los cuales, al menos, será designado a propuesta hábil de la representación de los trabajadores siempre que la misma se haga en el plazo máximo legal para evacuación de informes en el procedimiento administrativo común.

Los miembros del Tribunal calificador en número de 3 en contrataciones de menos de tres meses o de 5 en superiores estarán constituidos por:

- Un Presidente.
- tres o un vocal
- Un Secretario que forma parte del Tribunal con voz y sin voto a efectos de puntuación y que levantará acta de cada una de las sesiones del Tribunal.

A cada miembro del Tribunal se señalará un suplente. En el caso de que la no asistencia de un miembro del Tribunal no se pueda atender con su suplente respectivo, se hará mediante el suplente de otro vocal según indique el Presidente del Tribunal.

La Presidencia de la Comarca podrá solicitar para establecer la composición del Tribunal y en defecto de personal propio en plantilla de la Comarca, la colaboración de personal técnico de otras administraciones. Los miembros del Tribunal en su desempeño profesional habitual tendrán grupo y nivel igual o superior al que le corresponde a la plaza convocada.

Asistirán si lo desean como observadores representantes de los Grupos Políticos que componen de la Corporación y personal de la Comarca que designen las centrales sindicales con representación en el Comité de empresa. A los miembros del Tribunal, observadores de grupos políticos, y al personal del Comité de Empresa que asista a las actuaciones del Tribunal en calidad de observador tendrán derecho a las indemnizaciones que tengan establecidas a este fin las bases del presupuesto comarcal y el tiempo que les lleve su desempeño en el caso de personal comarcal se computará como jornada laboral a todos los efectos con el computo de horarios que corresponda.

El Tribunal de selección serán colegiado y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre siempre que el personal de la Comarca, o el disponible en colaboración con otras administraciones para ser adscrito al Tribunal, lo permita.

El personal de elección cualquiera que sea o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. Excepcionalmente el Presidente Comarcal por causa justificada en propuesta técnica documentada planteada por al Dirección de Personal, podrá nombrar vocales a miembros electos del Comité de Empresa cuando la designación se fundamente en la propuesta que se efectúa a título individual, y

como consecuencia de su profesionalidad tal y como determina el art. 60.1 del EBEP y no en su condición de representación de cargos electo sindical.

La pertenencia como miembro del Tribunal, será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común Artículo 13.4 del Real Decreto 364/1995. Los miembros de los órganos de selección deberán abstenerse cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concorra alguna de dichas circunstancias.

La Composición del Tribunal será sometida cuando menos en tablón de anuncios de la Comarca a información pública para reclamaciones durante el plazo de diez días naturales, con reducción a tres días en caso de urgencia de contratación.

El Tribunal Calificador estará autorizado para resolver las incidencias que se produzcan.

El Tribunal Calificador no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de al menos tres de sus miembros.

Por resolución de Presidencia y a petición de la Presidencia del Tribunal una vez esté nombrado, podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas, que sin ser miembros del mismo, colaborarán con el Tribunal en el ejercicio de sus especialidades técnicas y que por ello tendrán voz pero no voto.

Los miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltos por el Tribunal por mayoría.

#### **ARTÍCULO 20.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.**

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

**1.-ORDINARIO.** Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

**2.- ESPECIAL.-** Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que éste mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el

sistema ordinario, durante un periodo que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

#### **ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

La Comarca tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

#### **ARTÍCULO 21.- MOVILIDAD INTERNA.**

Sin perjuicio de las medidas coyunturales de movilidad funcional tratadas en el artículo 9.5, la movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado con antigüedad superior a tres años que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

La Comisión Mixta del Convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad interadministrativa entre las entidades municipales que se adhieran al Convenio Colectivo, o entre las que por tener ya un Convenio Colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

- 2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.
- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.
- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.
- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

- Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.
- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.
- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

**ARTÍCULO 22.-PROMOCIÓN INTERNA.**

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior o entre categorías distintas del mismo grupo profesional tras superar las pruebas establecidas a tal efecto. En este sentido, la Comarca se compromete a ofertar en primera instancia las vacantes existentes a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso de méritos o de concurso-oposición, podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad reconocida por la Comarca en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos se valorarán conforme al criterio que se detalla a continuación, y que supondrá como máximo el 50% de la puntuación total de la fase de oposición.

- Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.
- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.
- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

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

**ARTÍCULO 23.- NUEVO INGRESO.**

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Comarca y en el reglamento de bases de convocatoria, que se desarrollara en un plazo de cuatro meses a partir de la firma del presente convenio. Mientras no este hecho el citado reglamento las convocatorias se harán de conformidad a la regulación previa a este convenio.

**ARTÍCULO 24.- PERMUTAS.**

El trabajador de la Comarca podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Comarca.

La Comisión Mixta del Convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a trabajadores con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada.

Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones Públicas, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

#### **ARTÍCULO 25.- PERIODO DE PRUEBA.**

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

- a) Quince días para la categoría de no cualificados. (AGRUPACION PROFESIONAL)
- b) Un mes para categorías profesionales cualificadas grupos C1 Y C2)
- b) Tres meses para titulados medios y diplomados (grupo B)
- c) TRES meses para titulados superiores y licenciados (grupo A1 Y A2)

#### **CAPITULO IV**

#### **FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

La Administración Pública precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Comarca se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación. De la misma forma se creará la Comisión de Formación para la gestión de dichos fondos, salvaguardando las necesidades del servicio.

#### **ARTÍCULO 26.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.**

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, se tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional. Concediéndose por la Comarca una mayor flexibilidad en los horarios y en los turnos de trabajo (si los hubiere), con la finalidad de fomentar y potenciar la mejor y mayor formación de sus empleados públicos. Estos permisos no implicarán derecho a indemnizaciones.

Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

## **ARTÍCULO 27.- CURSOS, SEMINARIOS Y JORNADAS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

1.- Cursos organizados por la Comarca o en concierto con Centros Oficiales reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión de Formación y previa autorización de ésta, fueran de interés para los trabajadores. Se establece:

- a) Que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización. Solo las horas coincidentes con la ausencia real del trabajador/a al puesto de trabajo, por motivos formativos serán computadas como jornada efectiva de trabajo. El tiempo empleado en los desplazamientos y en descansos se considerará también como ausencia por motivos formativos. Sólo estará justificada la ausencia total en la jornada de trabajo, cuando efectivamente la ausencia sea computable como asistencia a cursos de formación. En su defecto el trabajador/a deberá reincorporarse al trabajo por el resto de jornada cuando la ausencia por motivos formativos afectara temporalmente a ésta de forma parcial. B.O.P. HU.- Nº 164 26 agosto 2011 3599
- b) Se retribuirán las indemnizaciones por razón de servicio: desplazamientos, dietas. Los gastos de matriculación solo en el caso de que la realización del curso sea planteada por la Comarca, para asistencia a cursos organizados fuera del ámbito de la Comarca, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Comarca, salvaguardando las necesidades del servicio, justificándose adecuadamente su asistencia a dichos cursos. .- Las dietas, que en ningún caso incluirán pernocta, se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivo de jornada de mañana y tarde que implique la asistencia al curso y el kilometraje hasta un máximo de 360 kms/día. En el caso de que los desplazamientos se hagan con vehículos de dependientes de la Comarca no se indemnizará el gasto de Kilometraje
- c) La Comarca, siempre que previamente tenga garantizada la no merma de mantenimiento de servicios, concederá permiso para la asistencia a cursos que deberán en todo caso ser solicitado con un plazo mínimo de anterioridad de 7 días antes de la realización. Dentro de este marco de autorizaciones, cada trabajador/a tendrá derecho a proponer la afectación 10 días laborables al año, para la asistencia a los cursos. Cada jornada laboral afectada de forma total o parcial para asistencia a cursos, computará como utilización por entero de uno de los diez días al años citados. Se tendrá derecho también a las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio que antes se ha citado. Se flexibilizarán horarios y se adecuarán los turnos de trabajo para que puedan desarrollarse dichas actividades por los empleados públicos de la Comarca. En caso de discrepancia, la Comisión de Formación informará urgentemente de forma vinculante.

### **2: ESTUDIOS ACADÉMICOS O PROFESIONALES.**

La realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales en Centros Oficiales o reconocidos, dará lugar a los derechos relativos a permisos y licencias establecidos en Convenio Colectivo.

Únicamente los estudios directamente relacionados con el puesto de trabajo darán derecho a ayudas económicas por gastos de matrícula en cuantía equivalente a la expresada para los cursos de perfeccionamiento profesional, siendo ambas ayudas compatibles siempre que entre ellas no se supere el límite de los 350.- € anuales. Las ayudas serán concedidas únicamente por cursos completos finalizados.

Las Ayudas expresadas son incompatibles con las derivadas del Fondo de Acción Social y Becas de cualquier índole.

Su percepción requerirá la correspondiente concesión por parte DE LA COMARCA previo dictamen de la Comisión Paritaria.

### 3.- COMISION DE FORMACION.

La comisión paritaria será competente y encargada de la Planificación de Cursos de Formación y Capacitación Profesionales, así como para determinar las exigencias culturales y profesionales de los trabajadores/as que deban participar en los mismos. Del mismo modo, conocerá las autorizaciones concedidas y, en su caso, informará las solicitudes de los trabajadores para asistencia a diversas actividades formativas. Asimismo, podrá certificar la competencia profesional de los trabajadores.

A) En todo tipo de permisos deberá mediar previamente y por escrito y sin perjuicio de los informes previos de compatibilidad con el desenvolvimiento del servicio, la autorización definitiva corresponderá al responsable político de personal ( Presidente o Consejero de personal) mediante diligencia fechada a pie de hora de VBº y conforme, acompañada de toma cuenta de la intervención

B)- Que el límite de 140 horas bianuales, no se aplicará cuando los cursos se hicieran fuera de la jornada de trabajo y sin afectarla en nada, en cuyo caso si era autorizado sí se tendrá derecho a pago solamente a indemnizaciones por de desplazamiento conforme a la normativa presupuestaria del ejercicio.

C) En el caso de cursos on line se someterá al acuerdo de la comisión paritaria.

### **ARTÍCULO 28.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.**

La Comarca, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de formación para el personal con la finalidad de atender las siguientes necesidades.

- La capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.
- La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.
- La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitantes al respecto.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

En el caso de que la participación en estos cursos suponga un desplazamiento, el empleado tendrá derecho a los gastos de viaje y dietas. Asimismo, correrá por cuenta de la Comarca los gastos de material necesarios para la asistencia a los mismos.

Los cursos en materia de seguridad laboral, serán de carácter obligatorio siempre que estos sean impartidos en la jornada laboral.

## **CAPITULO V**

### **RETRIBUCIONES**

#### **ARTICULO 29.- NORMAS GENERALES.**

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local. Su estructura se define conforme a lo articulado Real Decreto Legislativo 5 /2015, de 30 de octubre.

Sus cuantías serán las fijadas por las tablas que se unen como Anexo, y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulta imprescindible efectuar para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión Mixta de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

Aquellos trabajadores que desempeñen funciones de superior categoría a la suya personal, percibirán las retribuciones integras correspondientes al puesto realmente desempeñado mientras dure la prestación.

#### **ARTÍCULO 30.- RETRIBUCIONES BASICAS.**

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

##### **30.1. SUELDO BASE.**

Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales en el Sistema de Clasificación Profesional descrito en Anexo, según su pertenencia a los grupos profesionales A1, A2, B, C1, C2 y Agrupación Profesional.

##### **30.2. ANTIGÜEDAD.**

Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Considerándose la totalidad de los periodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

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 y fijo discontinuo por cursos escolares, de forma tal que por nueve meses se contarán doce y en la misma forma o regla proporcional aquellos que trabajen menos de nueve meses al año. Su

cuantía para cada grupo profesional será la que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### **COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.**

Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe, con carácter no absorbible y revalorizable en el incremento general pactado para cada año.

#### **30.3. PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonaran los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad y complementos conforme a la legislación vigente aplicable.

#### **ARTÍCULO 31.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

##### **31.1. COMPLEMENTO DE DESTINO.**

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y normativa complementaria. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el Anexo y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

##### **31.2. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.**

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. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en Anexo, y serán revisadas por la Comisión Mixta cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, y que en todo caso se garantizará la existencia de un Complemento Específico mínimo cuya cuantía será igual a la establecida en la Administración General del Estado.

##### **31.3. COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN.**

La Comarca podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un

régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, (siempre y cuando el motivo de la llamada guarde directamente relación con el concepto por el cual se percibe el complemento) fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación. Si dicha dedicación conllevara excesos de jornada, los mismos se compensarán conforme a lo regulado en el presente Convenio.

La asignación de este Complemento, que no tendrá carácter consolidable, obedecerá a criterios objetivos de libre designación, pudiéndose la misma efectuar a través de un concurso abierto entre el personal que reúna las condiciones necesarias para el puesto.

La aplicación, asignación y revisión de estos Complementos por parte de la Comarca, requerirá de forma preceptiva del informe previo de la representación legal de los trabajadores, el cual no tendrá carácter vinculante.

**31.4 Complemento de especial de dedicación intensiva** destinado a retribuir a los trabajadores que voluntariamente acepten una disponibilidad permanente a lo largo de toda la semana y ocupen cargos de especial responsabilidad y que en computo anual realicen cuando menos una jornada de cuarenta horas semanales. La asignación de este Complemento, que no tendrá carácter consolidable en sus cuatro primeras anualidades de percepción, y obedecerá a criterios objetivos de libre designación establecidos por la dirección de la comarca en los presupuestos anuales en cuanto a su cuantía y dedicación exigible. Su percibo será incompatible con el de cobro de horas extraordinarias pero sí con el de coordinación.

### **31.5. COMPLEMENTO PERSONAL DE INTEGRACIÓN.**

Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales consolidadas superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Integración, que se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Este complemento será revalorizable en el incremento general previsto para cada año y absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general y por los derivados de los cambios voluntarios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de categoría profesional.

### **31.6. PLUSES.**

A) POR EL SISTEMA DE JORNADA APLICADO.

- **TURNICIDAD:**  
Destinado a retribuir al personal que preste sus servicios en régimen de turnos rotatorios de lunes a domingo y únicamente en el área de servicios externos, entendiéndose por los mismos los que trabajen por la mañana, tarde y noche, o bien en turnos de mañana y tarde. Su cuantía será de 120 euros mensuales en doce pagas o la parte proporcional cuando la jornada sea parcial.

- **FESTIVIDAD: COMPATIBLE CON TURNICIDAD**

Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en día festivo NACIONAL, REGIONAL O LOCAL y domingo. Su cuantía será de 60 euros por día trabajado, o de 30 euros cuando la jornada sea inferior a cuatro horas.

- **NOCTURNIDAD: INCOMPATIBLE CON TURNICIDAD.** Destinado a retribuir al personal que preste servicios de recogida de basuras y no les corresponda turnicidad. Su cuantía será de 120 euros mensuales en doce pagas o la parte proporcional cuando la jornada sea parcial.

Este Plus festivo tendrá una cuantía de 75 euros para el que trabaje durante los días 24 y 31 de diciembre, y el de mañana del 25 de diciembre y el 1 de enero, salvo que el trabajador opte por la compensación horaria descrita en el artículo 9 del presente Convenio.

**B) POR LAS ESPECIALES CONDICIONES DE TRABAJO.**

- **PELIGROSIDAD PROTECCIÓN CIVIL:**

El personal que realice servicios de Protección Civil, durante la prestación de dichos servicios cobrará un plus de peligrosidad de 6 euros por hora trabajada.

-Cuando el personal sea llamado a realizar fuera de jornada salidas por servicios relacionados con protección civil se abonará una compensación de 150 EUROS por salida.

Cuando la actividad se realice fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido tendrá además la consideración económica de horas extraordinarias.

El sistema de retribuciones por servicios de protección civil tendrá vigencia mientras se mantenga el actual sistema de servicios existiendo la previsión de que sea sustituido por otro con diferente marco.

En cualquier caso, este plus es incompatible con el servicio de emergencias establecido y con los pluses contemplados en los mismos.

- **PLUS DE PRODUCTIVIDAD.** En atención a determinados servicios o tareas encomendadas, la Presidencia de la Comarca podrá establecer mediante Decreto la aplicación de un plus de productividad que, en ningún caso tendrá carácter consolidable, atendiendo únicamente a la persistencia de los motivos de su concesión.

- **ASISTENCIA A COMISIONES.**

Al personal que deba asistir como Secretario o asesor de alguna Comisión Informativa o del Pleno de la Comarca, se le retribuirá por un cómputo anual de hasta 15 sesiones conforme a las siguientes cuantías:

Puesto de trabajo del grupo A1 57 euros/sesión.

Puesto de trabajo del grupo A2 53 euros/sesión

Puesto de trabajo del grupo C1 49 euros/sesión

Puesto de trabajo del grupo C2: 42 euros/sesión

Al personal que deba asistir como secretario o asesor de alguna reunión comarcal de carácter extraordinario se le retribuirá por un cómputo anual de hasta 15 reuniones conforme a las siguientes cuantías:

Puesto de trabajo del grupo A1 28 euros/sesión.  
Puesto de trabajo del grupo A2 24 euros/sesión  
Puesto de trabajo del grupo C1 21 euros/sesión  
Puesto de trabajo del grupo C2: 17 euros/sesión

C) PLUS DE TRANSPORTE (Percepciones de carácter no salarial):

- **POR SERVICIOS ITINERANTES.**

La Comarca se compromete a contratar vehículos mediante renting, a fin de que los trabajadores que efectúen su actividad de forma itinerante no tengan que usar sus propios vehículos; para el supuesto de que tengan que utilizar sus vehículos la Comarca abonará el kilometraje de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del presente convenio.

#### **ARTICULO 32.- FORMULA SALARIO HORA**

El cálculo del valor de la hora extraordinaria se efectuará conforma a las disposiciones legales vigentes.

#### **ARTICULO 33. - HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de 80 horas.

Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

A los efectos del presente, se considerará horas extraordinarias propiamente dichas aquellas que por circunstancias excepcionales deben realizarse con la autorización del responsable de la Comarca una vez que el trabajador haya iniciado el descanso que legalmente le corresponde. Estas horas podrán ser compensadas con descanso retribuido a razón de dos horas de descanso por hora trabajada o económicamente, a opción del trabajador, con un incremento del 75%; en el supuesto de que se opte por el descanso retribuido serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso y siempre a instancia del trabajador.

La hora extraordinaria deberá ser informada por el responsable del servicio en los tres días posteriores a su realización, ante Recursos Humanos. De este informe, con el visto bueno del responsable, se dará traslado al trabajador.

El trabajador afectado podrá elegir el periodo de compensación preferente a jornada completa o la parte proporcional de la misma que le pueda corresponder por las horas trabajadas.

La Corporación procederá con la participación de la representación legal de los trabajadores 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.

#### **ARTICULO 34.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD.**

La Corporación DENTRO DE SUS POSIBILIDADES PRESUPUESTARIAS fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se presten o las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia y especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

Estos proyectos o programas, que serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento y los incentivos de aplicación.

El fondo de productividad salvo pacto anual expreso se dedicará a aumentar las dotaciones previstas para el plus de asistencia presencial cualificada.

#### **ARTÍCULO 35.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.**

1. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,21€ cuando el seguro del vehículo sea el obligatorio o a terceros y de 0,26€ cuando el seguro sea a todo riesgo, aun cuando tenga franquicia. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones Públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros de recorrido que para los mismos, se indiquen en la cartografía oficial de carreteras del Ministerio (versión papel o CD-ROM).

Para el personal cuyo servicio tenga carácter itinerante o que realice su actividad en varios centros de trabajo, se le asignará un centro de trabajo o localidad, que servirá para la determinación del kilómetro cero. Este dato tendrá que aparecer obligatoriamente en la convocatoria de cualquier puesto de trabajo.

La Corporación articulará un Fondo Especial, que cubra los gastos producidos por accidentes de tráfico en la utilización del vehículo propio por motivo del trabajo, dicho fondo tendrá una dotación inicial de 1.800 euros por semestre. El procedimiento de aplicación, los gastos mínimos y máximos a cubrir y la articulación del mismo se determinarán mediante acuerdo expreso de la Comisión Mixta de Seguimiento.

2. Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidades que para cada anualidad tengan previstas las bases de ejecución del presupuesto de la Comarca vigente en cada momento. En su defecto se aplicarán los de 2017 son:

<b>Por Alojamiento</b>	<b>Por Manutención</b>	<b>Dieta Entera</b>
75€	64,6€	138,7€

En caso de que el trabajador no tenga necesidad de hacer uso de la dieta completa por manutención se abonará la cantidad de 26€ por comida, 26€ por cena y 13€ por desayuno, revalorizándose dichas cantidades con el I.P.C.

La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o certificación del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en el ámbito de las Administraciones Públicas.

3.- En el seno de la Comisión mixta en el caso de personal se pactarán las cuantías a abonar a los trabajadores/as en compensación única y definitiva por traslado obligatorio de centro de trabajo.

4.- En ningún caso se abonará plus de transporte o indemnización por desplazamiento a aquellos trabajadores que en los últimos seis meses hubieran desempeñado de forma permanente su actividad en un centro de trabajo, considerándose que es éste el centro a todos los efectos; en el supuesto de que la prestación de servicios se prolongase por un tiempo superior a los citados seis meses o desde el principio se previese una duración superior a seis meses, se iniciará el correspondiente expediente de movilidad geográfica.

5.- Tampoco tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que ocasionalmente y de forma temporal o intermitente presten sus servicios en centros de trabajo de la misma localidad distintos al que contractualmente tenga asignado.

#### **ARTÍCULO 36.- ANTICIPOS.**

Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 1.800 euros. Su reintegro se efectuará en el plazo de 18 meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior.

Entre la devolución de un anticipo y la concesión de otro anticipo deberán transcurrir al menos dos meses, salvo que existan determinadas circunstancias excepcionales y así lo pueda estimar la Comarca de forma discrecional.

### **CAPITULO VI**

#### **MEJORAS SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 37.- PREMIO DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.**

La Comarca abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

a) Premio de nupcialidad.- El trabajador percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 72 euros. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Comarca, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

b) Premio por unión de hecho.- El trabajador percibirá en concepto de ayuda por unión de hecho la cantidad de 72 euros. Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro municipal, inclusión en la cartilla de la

Seguridad Social, etc.), siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y un año de relación laboral con la Comarca. La ayuda regulada en este apartado, surtirá efectos desde el ingreso en la Comarca, siempre que se cumplan los requisitos anteriores de acreditación y tiempo.

En caso de que ambos trabajen en la Comarca, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

La percepción de este premio excluirá el correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

c) - Premio de natalidad.- El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 120 euros, por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

#### **ARTÍCULO 38.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD.**

Se establece un premio por antigüedad en la Corporación, consistente en el disfrute de un mes de vacaciones añadido a las que le correspondan por ley una vez que se cumplan 25 años de servicio a la Comarca. Aquellos trabajadores que ya lo hayan disfrutado, o cobrado con anterioridad el plus de 500 euros previsto en el Convenio anterior, no tendrán derecho al disfrute de este permiso.

Se disfrutará por una sola vez, con flexibilidad, en el tiempo que elija el trabajador. Si la petición se hace con seis meses de antelación será vinculante para la Comarca el periodo elegido.

#### **ARTÍCULO 39.- PREMIO DE JUBILACIÓN.**

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Comarca, ésta abonará a los trabajadores que estando en alta al momento de solicitar la jubilación en la Comarca y que cuenten con al menos quince años de antigüedad ininterrumpida reconocida por la misma, un premio de jubilación con las cuantías siguientes:

- A partir de los 63 años, 9 mensualidades
- A partir de los 64 años, 6 mensualidades
- A partir de los 65 años y antes de los 66 años, 4 mensualidades.

La cantidad de cálculo de la mensualidad, será el equivalente nominal, a la cantidad que resulte de dividir por 12 la suma de las 12 últimas bases de cotización reflejadas en nómina del interesado por contingencias comunes a la Seguridad Social, que le hayan sido devengadas por la Comarca de la Jacetania.

La cantidad acumulada a reconocer y pagar no superará en ningún caso 18.500 euros, desechándose en su caso las cantidades de cálculo que rebasen esa cantidad. La cantidad se pagará íntegramente, correspondiendo en todo caso al perceptor la regularización fiscal de la percepción en la nulidad fiscal que le sea reconocido el premio.

A efectos de existencia de crédito presupuestario suficiente, el pago deberá ser reconocido formalmente por la Comarca para pago en el plazo máximo de 13 meses siguientes al mes en que el personal afectado le haya sido reconocida oficialmente la situación de jubilación.

### Jubilación parcial.

Los trabajadores podrán optar por jubilarse parcialmente siempre que a solicitud de éste se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal. La jubilación regulada en este apartado no dará derecho al abono de las cuantías señaladas en el apartado anterior de este artículo como fomento a la jubilación al no existir en este caso cese definitivo en su relación laboral

## **ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN.**

**40.1** La jubilación de los trabajadores de la Comarca se determinará de conformidad con lo que establezcan las leyes que la regulen en cada momento.

### **40.2. JUBILACIÓN PARCIAL.**

Los trabajadores podrán acceder de forma gradual, al sistema de jubilación parcial previsto en la legislación aplicable en cada momento, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial en el modo y formas regulados por las leyes.

## **ARTÍCULO 41.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES Y RESPONSABILIDAD CIVIL**

### **SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.**

Comarca formalizará una póliza de seguros, que contemple los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente por causas naturales o por accidente. Las condiciones del mismo se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Mixta del Convenio.

La Comarca facilitará a cada trabajador una copia sucinta de los riesgos y garantías aseguradas y de sus revisiones o modificaciones.

### **RESPONSABILIDAD CIVIL**

1.-Excepto en caso de fuerza mayor, la Administración de la Comarca responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluidas las conductas de sus trabajadores, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave de los mismos.

A tal fin se suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos de cobertura que la Dirección de la Comarca estime oportuno.

La Comarca de la Jacetania, cuando hubiera abonado la indemnización directamente, podrá ejercitar la acción de repetición que le corresponde contra el trabajador cuya acción u omisión hubiera ocasionado el daño, siempre que haya mediado dolo, culpa o negligencia grave.

2.-La Administración Comarcal garantizará la asistencia letrada al trabajador en el caso de querrela o demanda como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo.

En el caso de que se dicte sentencia condenatoria, se seguirán los mismos principios del punto anterior. En el supuesto de que hubiera **mediado dolo**, culpa o negligencia grave del trabajador, se le

concederá un anticipo a fin de satisfacer las indemnizaciones a que hubiera sido condenado por sentencia firme.

#### **ARTÍCULO 42.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.**

Se establece un Fondo de 15.000 euros, revalorizable anualmente en función del I.P.C., y que, en cualquier caso, estará dentro de las posibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio la Comarca. La Comisión paritaria aprobará el plan social correspondiente.

### **CAPITULO VII**

#### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 43.- NORMATIVA APLICABLE.**

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

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Art. 40.2 de la Constitución Española, Artículos. 19 y 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

#### **ARTICULO 44.- EL DELEGADO DE PREVENCIÓN.**

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

Por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores, se podrá designar como Delegado de Prevención a cualquier trabajador de la plantilla que reúna las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

#### **ARTICULO 45.- MEDIDAS PREVENTIVAS.**

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

##### **45.1. REVISIONES MÉDICAS.**

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el Delegado de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, ésta se realizará de conformidad con sus resoluciones.

#### 45.2. TRABAJO ANTE PANTALLAS.

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

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Corporación tenga establecido convenio, **se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.**

### **ARTICULO 46 OTRAS NORMAS DE PROTECCION DE LA SALUD.**

#### **ARTÍCULO 46.1 -MODIFICACIÓN DE CATEGORÍA PROFESIONAL POR MOTIVO DE SALUD**

1.-El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al cambio de categoría profesional, por motivo de salud en el supuesto de ser calificado en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o calificación o situación equivalente, salvo que opte por la jubilación, en cuyo caso se procederá a la rescisión del contrato.

2.-Una vez obtenida la calificación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, se procederá por el servicio de prevención a señalar las categorías profesionales en las que pueda ser encuadrado el trabajador, dentro del mismo grupo profesional. Para poder acceder a dicha categoría profesional, deberá superar la correspondiente prueba de capacitación. Superada ésta le será adjudicado un puesto de trabajo vacante, en el momento de producirse.

3.-Será preferente la adjudicación de destino en un puesto de trabajo sobre cualquier otro procedimiento. El destino será definitivo, procediéndose a la novación contractual.

4.-El personal que hubiera obtenido destino por este procedimiento podrá acceder a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes, debiendo acreditar previamente su capacidad funcional.

5.-Se generará un catálogo de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por los trabajadores que se encuentren en la situación determinada en el punto primero de este apartado. Igualmente se generará una bolsa de personal que voluntariamente quiera adscribirse a estos puestos de trabajo a fin de que mientras estén vacantes puedan ser desempeñados de forma rotatoria entre los inscritos y hasta el momento en que pasen a ocuparlos trabajadores que se encuentren en dicha situación

#### **ARTÍCULO 46.2.-ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVO DE SALUD**

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

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

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

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

#### **ARTICULO 47. - VESTUARIO.**

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

#### **ARTICULO 48.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.**

La Comarca de la Jacetania, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos del presente artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

**ARTÍCULO 49.- PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE O PARCIAL PARA SU TRABAJO HABITUAL.**

Siempre que las circunstancias lo permitan y dentro de la capacidad de autoorganización de la Comarca, se intentará que al trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez, menor de 55 años (con el 55% de pensión) se le adapte a otro puesto de trabajo ya existente más acorde con sus aptitudes físicas en el menor tiempo posible desde el reconocimiento de su situación. El nuevo salario y clasificación serán los del nuevo puesto de trabajo.

En ningún caso la Comarca descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad.

**CAPITULO VIII**

**ARTÍCULO 50.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN. NEGOCIACION COLECTIVA Y PARTICIPACION INSTITUCIONAL.**

**ARTÍCULO 50.1.-COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

El Comité de empresa es el órgano colegiado que representa los intereses del conjunto de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones, concedidos por las normas, se reconocen al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:

1.-Ser informado por la Comarca de la Jacetania:

A) Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

B) Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Comarca de la Jacetania y sobre los planes de formación profesional de la misma.

C) En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

b) Comarca de la Jacetania entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, o cualquier otra norma que la sustituya.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves del trabajador y, en especial, en los supuestos de despido.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

2.-Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

A) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos que en la Comarca de la Jacetania estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

B) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores.

C) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, previstas en la legislación de prevención de riesgos laborales.

3.-Colaborar con la Comarca de la Jacetania para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

4.-Los Delegados de Personal, así como los miembros del Comité de Empresa y aquél en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A) y B) del punto 1 de este artículo, aún después de cesar en su representación y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Comarca de la Jacetania señale expresamente el carácter reservado, así como sobre la documentación de carácter reservado que conozcan en razón de su representación.

5.-Los representantes legales de los trabajadores velarán para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

6.-Emitir informe previo en los supuestos contemplados en el apartado 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7.-Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8.-La Comarca de la Jacetania pondrá a disposición del Comité de Empresa las nóminas, los TC-1 y TC-2, así como la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

9.-Con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y deberes señalados en los apartados anteriores, el Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de:

A) Un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental.

B) En todos los centros de trabajo un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de los trabajadores todas aquellas informaciones que consideren de interés general.

C) Dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación, que serán a cargo de la Comarca de la Jacetania.

#### ARTÍCULO 50.2.-GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Convenio. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales poseerán prioridad de permanencia en la Comarca de la Jacetania respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Igual criterio se aplicará en los traslados de centro de trabajo.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Existirá un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente para su utilización por miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, para el ejercicio propio de sus funciones representativas en la Comarca de la Jacetania.

No se incluirá en el cómputo de dichas horas las empleadas para la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Comisión de Personal, Comisión de Formación, Comité de Seguridad y Salud o cualquier otra establecida legalmente, y asistir a citaciones de los órganos laborales administrativos o judiciales, durante todo el tiempo que duren las mismas.

#### ARTÍCULO 51.- SECCIONES SINDICALES.

La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato correspondiente.

Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité de Empresa, o que los Delegados de Personal.

Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

**ARTÍCULO 52.- DERECHO DE REUNIÓN.**

1-Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

- a) Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus Delegados Sindicales.
- b) El Comité de Empresa o los Delegados de Personal.
- c) Por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

2- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Corporación y los convocantes.

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

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

En todo aquello no contemplado en este capítulo y referente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**ARTÍCULO 53.- PARTICIPACIÓN SINDICAL.**

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de representación legal de los trabajadores el Comité de Empresa o los Delegados de Personal electos.

Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa con mandato vigente pertenecientes a otras Administraciones Públicas y que sean transferidos a la Comarca, mantendrán todas sus garantías hasta la expiración de su mandato o hasta la promoción de un nuevo proceso electoral. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, a las mesas de negociación y a cuantos órganos de representación se configuren, respetando en todo caso los requisitos de legitimación de firma y voto previstos en la legislación laboral vigente.

En todos los foros paritarios de negociación, seguimiento y desarrollo del Convenio, podrán participar asesores designados por las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de las Administraciones Públicas de la provincia de Huesca.

**CAPITULO IX****RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

La responsabilidad disciplinaria y el ejercicio de la potestad disciplinaria estarán sujetos a los art. 93 y 94 del EBEP

**ARTÍCULO 54.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

**ARTÍCULO 55.- FALTAS LEVES.**

- a) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.
- b) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo haya de encuadrarse como faltas graves o muy graves.
- c) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- d) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo público se considerarán faltas graves.
- e) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día o dos en un mismo mes.
- f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

**ARTICULO 56.- FALTAS GRAVES.**

- a) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave
- b) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.
- c) Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
- d) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- f) Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- h) La grave desconsideración con los compañeros o las discusiones con los mismos que generen escándalo público.

**ARTÍCULO 57.- FALTAS MUY GRAVES.**

- a) El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.
- d) Originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

- e) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
- f) Abandono de trabajo, que causará perjuicio de importancia extraordinaria a la Comarca, a los asistidos, al público o en general, al servicio.
- g) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.
- h) La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- j) Violación del sigilo profesional.
- k) Abuso de autoridad: Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.  
Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de persona, que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de autoridad.
- l) El hostigamiento moral del superior al inferior jerárquico o entre compañeros de trabajo, con un perjuicio tal que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- m) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza

#### **ARTÍCULO 58.- SANCIONES.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las comisiones de las faltas anteriores, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

#### **ARTÍCULO 59.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.**

Corresponde al Presidente de la Comarca la facultad de imponer sanciones.

En todo caso, será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales.

Para la imposición de sanciones por faltas leves o graves el Consejero de Personal, o quien haga sus funciones redactará el correspondiente pliego de cargos con los hechos que se imputen, así como con la calificación jurídica de los mismos, otorgándose al empleado un plazo de diez días hábiles a fin de que pueda formular las alegaciones y proponer la prueba que estime oportuna. La prueba que se admita será realizada en un plazo no superior a cinco días, transcurrido el cual dará traslado de lo actuado a Presidencia a fin de que por la misma se decida la imposición de la sanción que corresponda o en su caso, la no imposición de sanción alguna.

En los casos de faltas muy graves se nombrará un instructor y un secretario imparciales. La notificación de instrucción será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

El interesado dispondrá de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

En todas las diligencias por expedientes por posible falta muy grave estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quienes presentarán perceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

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

#### **ARTÍCULO 60.- DESPIDO IMPROCEDENTE.**

En el supuesto de despido disciplinario del personal de la Comarca procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado en Sentencia firme como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

En los despidos no disciplinarios se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **ADICIONAL 1ª - GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.**

###### Organización del trabajo

1.-La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este **Convenio** y en la legislación vigente, de la Administración y de su Personal directivo. Por otra parte, estas normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

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

- a) La adecuación de plantillas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c) La valoración de los puestos de trabajo.

- d) La profesionalización y promoción.
  - e) La evaluación del desempeño de aquéllos.
  - f) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
  - g) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
  - h) Fomento de la participación de los trabajadores.
- i) Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Comarca, se procurará que las actividades que se realicen en gestión directa por la Comarca se efectúen por personal al servicio de la misma.

#### **ADICIONAL 2ª - NO DISCRIMINACIÓN.**

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

#### **ADICIONAL 3ª - PLAN DE EMPLEO.**

La Comarca acordará con la representación legal de los trabajadores la elaboración y desarrollo de un Plan de Empleo tendente a la regularización de la plantilla y de sus situaciones contractuales, en el que se contemplarán medidas encaminadas a favorecer la estabilidad en el empleo.

#### **ADICIONAL 4ª - RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.**

Al personal que sea transferido o integrado en la Comarca procedente de otras Administraciones Públicas, la Comarca le reconocerá como propia la totalidad de los servicios efectivamente prestados en la administración o administraciones de origen. Esta antigüedad será tenida en cuenta a todos los efectos.

#### **ADICIONAL 5ª - REGLAMENTOS.**

La Comarca se dotará de Reglamentos o Manuales de Procedimiento para cada una de las áreas o servicios. La elaboración de la propuesta de estos documentos será responsabilidad de los Coordinadores de servicio o Responsables de equipos, los cuales los remitirán al órgano competente de su aprobación junto con el informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores.

#### **ADICIONAL 6ª - ADHESIÓN AL CONVENIO DE OTRAS ENTIDADES LOCALES.**

Este Convenio Colectivo pretende ser el Convenio Marco al que se puedan adherir los Ayuntamientos y Entidades Locales existentes en el territorio comarcal,

En este sentido, las Entidades Locales existentes en el territorio comarcal, podrán adherirse de común acuerdo de las partes legitimadas, conforme al artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, a la totalidad del presente Convenio. Para ello procederán a comunicarlo a la Comisión Mixta de Seguimiento y a la autoridad laboral competente.

Tomada cuenta de su adhesión, la Corporación y la representación legal de los trabajadores podrán designar cada una de ellas, su correspondiente observador ante la Comisión Mixta.

**ADICIONAL 7ª.-**

En el caso de que durante la vigencia del convenio se acuerde la transferencia de nuevas competencias a la Comarca o reorganización de las existentes, la Dirección de la Comarca consultada la representación de los trabajadores establecerá cuando menos de forma transitoria y como anexo al convenio colectivo las incidencias organizativas de implantación de los nuevos servicios y su acomodación a la normativa laboral propia de la Comarca.

**ADICIONAL 8ª.-**

A efectos de prevenir y en su caso corregir las situaciones de los trabajadores que prestan servicios en la comarca con un contrato temporal sin ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 15 del E.T. se estará a lo dispuesto en dicho artículo.

**ADICIONAL 9ª.-**

Ambas partes admiten la posibilidad de utilizar la suspensión temporal de contratos en la Comarca cuando el trabajador pase a otra Empresa u Organismo en virtud de Convenios de financiación europea o similar, manteniéndose sus condiciones laborales y la posibilidad de reingreso.

**ADICIONAL 10ª.- Derecho a la desconexión digital.**

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, la Comarca de la Jacetania reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

## ANEXO I

COMARCA DE LA JACETANIA , ANEXO A CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL 2018-2021									
<b>Comarca de la Jacetania Convenio Colectivo:</b> Tabla salarial 2018, actualizada por Ley 3/2018, del 4 de julio de 2018, mensual y pagas extras personal laboral de la Comarca de la Jacetania por puestos de trabajo estructurales de plantilla, sueldo base, trienio, Destino y C. Especifico a jornada completa de 37,5 horas semanales, sin incluir complemento personal de ajustes de RPT 2010									
RELACION DE PUESTOS PERSONAL LABORAL según Grupo y nivel.	TABLA SALARIAL MENSUAL 2018( Ley 3/2018 del 4 de julio de 2018- BOE 161)				PAGA EXTRA JUNIO&DICIEMBRE (( Ley 3/2018 del 4 de julio de 2018- BOE 161)				
	Salario base	Trienio	Destino	especifico	Salario base	Trienio	Destino	especifico	
				RPT	MENSUAL			RPT	
Técnico Cultura A1 22	1.148,34 €	44,18 €	527,90 €	493,07 €	708,61	27,26	509,84	476,21	
Trabajador social A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	488,88 €	724,16	26,26	490,13 €	488,88	
Educador social A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	483,44 €	724,16	26,26	490,13 €	483,44	
Educador de adultos A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	455,96 €	724,16	26,26	490,13 €	455,96	
Coordinador servicios externos A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	701,21 €	724,16	26,26	490,13 €	701,21	
Administrativo C1 18 -Intervención	745,53 €	27,26 €	408,78 €	462,70 €	644,35	23,54	408,78 €	462,70	
Administrativo C1 18-RRHH (respon)	745,53 €	27,26 €	408,78 €	441,55 €	644,35	23,54	408,78 €	441,55	
Administrativo C1 18-Tributos	745,53 €	27,26 €	408,78 €	454,51 €	644,35	23,54	408,78 €	454,51	
Administrativo C1 18-Turismo	745,53 €	27,26 €	408,78 €	447,69 €	644,35	23,54	408,78 €	447,69	
Administrativo C1 18-Apoyo RRHH	745,53 €	27,26 €	408,78 €	436,07 €	644,35	23,54	408,78 €	436,07	
Auxiliar administrativo C2 16-Servicios	620,48 €	18,55 €	362,33 €	320,75 €	614,82	18,37	362,33 €	320,75	
Auxiliar administrativo C2 16-Registro	620,48 €	18,55 €	362,33 €	352,82 €	614,82	18,37	362,33 €	352,82	
Auxiliar administrativo C2 16-Intervención	620,48 €	18,55 €	362,33 €	327,57 €	614,82	18,37	362,33 €	327,57	
Auxiliar administrativo C2 16-Serv Social	620,48 €	18,55 €	362,33 €	320,75 €	614,82	18,37	362,33 €	320,75	
Conductor carnet D-operario C2 16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	392,06 €	614,82	18,37	362,33 €	392,06	
Monitor deportivo C2 16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	370,57 €	614,82	18,37	362,33 €	370,57	
Monitor transporte escolar C2 16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	334,40 €	614,82	18,37	362,33 €	334,40	
Operario servicios múltiples C2 14	620,48 €	18,55 €	315,83 €	311,37 €	614,82	18,37	315,83 €	311,37	
Auxiliar servicios sociales C2 14	620,48 €	18,55 €	315,83 €	348,48 €	614,82	18,37	315,83 €	348,48	
Educadora Social / Juventud A2- 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	526,42 €	724,16	26,26	490,13 €	526,42	
Psicóloga A1 23	1.148,34 €	44,18 €	565,77 €	476,61 €	708,61	27,26	565,77 €	476,61	
Animador socio cultural C1 18	745,53 €	27,26 €	408,78 €	436,01 €	644,35	23,54	408,78 €	436,01	
Archivero A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	488,03 €	724,16	26,26	490,13 €	488,03	
Conductor Jefe Equipo C2-16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	570,61 €	614,82	18,37	362,33 €	570,61	
Conductor carnet - C- operario C2-16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	385,24 €	614,82	18,37	362,33 €	385,24	
Conductor Jefe Equipo -Mantenmto C2-16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	570,61 €	614,82	18,37	362,33 €	570,61	
Jefe Equipo de Adultos A2-21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	574,02 €	724,16	26,26	490,13 €	574,02	
Jefe Equipo de Monitor Deportes C2-16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	534,03 €	614,82	18,37	362,33 €	534,03	
Referencias retributivas personal no estructural con relación regulada por otros convenios con horarios semanales a 37,5 horas ó 40 horas y aplicación supletoria normativa laboral comarcal según convenios y contratos.									
RELACION DE PUESTOS con Grupo y nivel.	TABLA SALARIAL MENSUAL 2018( Ley 3/2018 del 4 de julio de 2018- BOE 161)				PAGA EXTRA JUNIO&DICIEMBRE (( Ley 3/2018 del 4 de julio de 2018- BOE 161)				
	Salario base	Trienio	Destino	especifico	Salario base	Trienio	Destino	especifico	
				RPT	MENSUAL			RPT	
AEDL A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	399,09 €	724,16	26,26	490,13 €	399,09	
Limpiador C2 14	620,48 €	18,55 €	315,83 €	315,67 €	614,82	18,37	315,83 €	315,67	
Peón especialista C2 14	620,48 €	18,55 €	315,83 €	234,21 €	614,82	18,37	315,83 €	234,21	

Oficial 1ª C2 16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	391,51 €		614,82	18,37	362,33 €	391,51
Diplomado Magisterio A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	477,00 €		724,16	26,26	490,13 €	477,00
Monitor tiempo libre C2 16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	391,51 €		614,82	18,37	362,33 €	391,51
Monitor Taller Empleo C2 16	620,48 €	18,55 €	362,33 €	391,51 €		614,82	18,37	362,33 €	391,51
Director Taller Empleo A2 21	992,94 €	36,02 €	490,13 €	399,08 €		724,16	26,26	490,13 €	399,08
Profesor de Taller C1 16	745,53 €	27,26 €	362,33 €	419,59 €		644,35	23,54	362,33 €	419,59
Psicóloga PCPI A1 16	1.148,34 €	48,18 €	362,33 €	278,11 €		708,61	27,26	362,33 €	278,11
Operario servicios múltiples C2 14- TEMPORAL	620,48 €	18,55 €	315,83 €	311,37 €		614,82	18,37	315,83 €	311,37