



Convenio Colectivo personal laboral comarca Hoya Huesca

Fecha modificación: 19/05/2006

Visto el texto del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de la Hoya de Huesca/Plana de Uesca, suscrito entre los representantes de la empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las centrales sindicales de CC. OO. y U. G. T., a regir del 01- 01- 2006 al 31- 12- 2008, de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B. O. E. de 29- 3- 95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con código de convenio 2200972, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del art. 19 y siguientes de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre (BOE 30- 12- 2005), de presupuestos generales del Estado para el año 2006 y las que se publiquen para años posteriores.

2º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia. Huesca, 10 de mayo de 2006.- El director del servicio provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P. A.- El secretario provincial (art. 10.3 Decreto 74/2000), José Alberto Martínez Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL COMARCA DE LA HOYA DE HUESCA/PLANA DE UESCA

CAPÍTULO 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 Hoya de Huesca /Plana de Uesca.

También será de aplicación el presente convenio al personal laboral dependiente de los organismos autónomos, institutos, fundaciones, empresas públicas o entidades dependientes de esta comarca.

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 el 1 de enero de 2.006 hasta el 31 de diciembre de 2.008.

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, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones o normativas que la desarrollen.

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 por ejemplo las que se recojan en la Administración General del Estado, 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 cinco miembros a designar por la Comarca, y por la otra parte, por cinco 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.
- 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. Estudio de nuevas categorías profesionales que se vayan creando, el análisis y valoración de los puestos de trabajo y la determinación de sus retribuciones.
- El conocimiento 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 podrán 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.
- 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.
- Aplicar y desarrollar el Plan de Empleo previsto en el Convenio.
- Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser validas, se adoptarán por mayoría.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de las reuniones la realizará el Secretario de la Comarca o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de 48 horas respecto de su celebración.

Se levantará acta de acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de todos los asistentes.

CAPÍTULO 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 35 horas semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.505 horas.

El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

JORNADA SEMANAL: 35 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día): 1827 horas.

DEDUCCIONES:

- 8 días por asuntos particulares.
- Fiestas nacionales que dicte el Gobierno
- Fiestas regionales que dicte la Diputación General de Aragón.
- 2 días de fiesta locales.
- 2 días (24 y 31 de diciembre).
- 22 días laborables de vacaciones

Total: 46 días..... 322 horas.

COMPUTO ANUAL: Jornada anual..... 1827 horas.

Deducciones. 322 horas.

TOTAL..... 1505 horas.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días de permiso por asuntos particulares, que no requerirán justificación. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa solicitud a la Comarca y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia.

En aquellos años en los que los días 24 y 31 sean sábado o domingo, se recuperarán como asuntos propios. Además, en los años en los que el calendario marque un número de días hábiles superior a los 215 que marca este Convenio, se recuperan como asunto propio.

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 15 de enero del año siguiente, y excepcionalmente justificándose por escrito hasta el 31 de enero.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados o empleadas que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que, con carácter general y discrecional, puedan ser concedidos por la Comarca, que se valorará por la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo.

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.

Las auxiliares del SAD dispondrán para el traslado de domicilio dentro de la misma localidad de cinco minutos por cada caso que atiendan.

ARTÍCULO 8.- PAUSA LABORAL.

Cuando se realice jornada continuada de 5 horas o más, se disfrutará de una pausa por un período de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

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.

Aquellos trabajadores que por la peculiaridad de su puesto de trabajo no puedan disfrutarla a lo largo de su jornada laboral, esta pausa se articulará al principio o al final de su jornada de trabajo.

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. 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. 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.

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 27,5 horas presenciales y 7,5 de preparación; de las presenciales 22,5 serán lectivas y 5 no lectivas. El periodo escolar comprenderá de Septiembre a Junio.

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.
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 substancial 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.

9.2 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA EN TRABAJO A TURNOS.

1. La jornada semanal de lunes a domingo que establece en el Convenio para el personal sometido a un sistema de trabajo a turnos, respetará la jornada de 35 horas semanales y con dos días festivos incluidos.

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, en período mínimo de una semana natural y hasta un máximo de tres períodos, 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.

Los empleados públicos con contrato de carácter temporal disfrutarán de las vacaciones reguladas de tal forma que ningún período vacacional sea inferior a siete días naturales salvo circunstancias excepcionales, valoradas por la Comarca, para lo cual una vez que se devengue el derecho a siete días naturales podrá facilitarse este período vacacional.

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

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [AQUI](#)

(Para poder leer los documentos es necesario el lector Adobe Acrobat)

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. Con carácter general el disfrute de las mismas se realizará dentro del periodo comprendido entre el 1 de Mayo hasta el 31 de Octubre, salvo en aquellos servicios para los que se marque otro periodo vacacional preferente. La Comarca podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Al final del mes de Marzo 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.

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.

Aquellos trabajadores a los que la Comarca les niegue el disfrute vacacional en el período preferencial por necesidades del servicio, serán compensados con 5 días adicionales de vacaciones o parte proporcional, una vez solicitadas y aceptadas por la Comarca.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se podrá trasladar éste a otra época del año de acuerdo con la Comarca.

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.

Si la situación de Incapacidad Temporal sobreviniese durante el disfrute de las vacaciones y la misma fuese motivada por accidente, hospitalización o enfermedad grave, el trabajador solicitará el disfrute de las vacaciones perdidas en otras fechas, siempre y cuando no perjudique a terceros. La petición, debidamente documentada, se trasladará a la Comisión Mixta de Seguimiento para su estudio y decisión.

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

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- a) 7 días por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento. Excepcionalmente podrán concederse hasta ocho días mas en casos justificados
- b) Hasta 7 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. Se establecen unos mínimos garantizados de 3 y 5 días, (misma o diferente localidad, respectivamente), hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Hasta 7 días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente podrán concederse hasta diez días en casos justificados. Se establecen unos mínimos garantizados de 3 y 5 días, (misma o diferente localidad, respectivamente).
- d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Como mínimo, si la localidad de la consulta estuviera a más de 200 kilómetros del centro de trabajo o de residencia, se tendrá derecho a un día de permiso. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.
- e) Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado 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.
- f) Por el tiempo indispensable para asistencia a clases de preparación al parto de la trabajadora gestante.
- g) 2 días por traslado del domicilio habitual
- h) 3 días en caso de divorcio, separación legal o nulidad
- i) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que supere los 150 kilómetros de distancia. En este apartado los días serán naturales.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, oposiciones de administraciones públicas, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en la Comarca, previa conformidad del superior jerárquico.
- l) Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional o sindical a los que asista el personal comarcal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador comarcal a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc.
- m) 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 laborables, 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.

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

ARTÍCULO 12.- REDUCCION DE JORNADA.

Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo, con un máximo de dos horas diarias y disminución de un tercio 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 seis 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 si 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 aquélla. Esta disminución salarial se subvencionara al 50% en los casos de maternidad o adopción y acogimiento hasta la edad de seis años del menor.

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 Comarca 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 por Matrimonio. Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 24 días naturales 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 24 días naturales 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 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.

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.

13.2. Gestación, Parto y Lactancia. De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y ampliando como mejora social lo dispuesto en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma.

En supuesto de parto, la trabajadora gestante tendrá derecho a una licencia irrenunciable, por un periodo total de 120 días naturales ininterrumpidos de duración, ampliable en el supuesto de parto múltiple en 20 días más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

Una vez que se produzca el parto, se presentará en el servicio de personal, en el plazo máximo de cinco días, fotocopia de la inscripción en el libro de familia o certificado médico de nacimiento, regularizando en este momento el periodo de licencia por maternidad.

La Comarca facilitará a la trabajadora gestante, dentro de su mismo servicio, la adscripción a otro puesto de trabajo distinto al suyo o modificar las funciones del que desempeña, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellas complementarias que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si una vez agotado el periodo reglamentario de licencia, la trabajadora presentase cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad puede optar porque el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud, previo informe del facultativo correspondiente. En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de los 120 días previstos, o de los que correspondan en el supuesto de parto múltiple.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Se podrán acumular las horas de lactancia en un período único, que se añadiría al permiso de maternidad.

13.3. Adopción. En caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo o permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 120 días naturales ininterrumpidos de duración, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 20 días más por cada hijo a partir del segundo, a contar bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien desde resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración será, asimismo, de 120 días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de los 120 días previstos, o de los que correspondan en el supuesto de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

13.4. Licencia sin Sueldo. El personal indefinido o interino que tenga al menos un año de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración mínima serán 15 días naturales y la máxima no podrá exceder de seis meses cada dos años.

13.5. 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 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este Convenio.

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 diferentes modalidades de excedencia incluida la voluntaria, serán las contempladas por la normativa existente en materia de Función Pública. Salvo en el supuesto de excedencia voluntaria, que podrá ser ejercida por el trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en la Comarca, y que sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

En consecuencia, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público
- b) Por interés particular
- c) Por agrupación familiar
- d) Para el cuidado de hijos o familiares
- e) Por cargo sindical
- f) Voluntaria incentivada
- g) Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R. D. 365/1995 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, y demás disposiciones sobre esta materia.

Las situaciones de excedencia gozarán del derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de su aplicación, salvo mejora por norma reglamentaria.

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 complementará lo pagado por la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones a las que el trabajador tuviera derecho en situación de activo.

Este complemento se perderá en los siguientes casos:

- Cuando el accidente laboral haya sobrevenido trabajando en otra empresa.
- Cuando a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad.

En cualquier caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del acuerdo, la cual entenderá sobre su aplicación.

Todo empleado de la Comarca que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Seguridad y Salud, quien resolverá, previos los informes oportunos, bien su adecuación a otro puesto de trabajo o bien su pase a la Comisión de Evaluación de Incapacidades.

Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a un mes la Comarca cubrirá interinamente la plaza por el tiempo que dure la misma, no obstante cuando la naturaleza del servicio lo requiera la sustitución por interinidad se podrá realizar antes de dicho plazo.

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 fe, 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 Comarca. 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.

16.2. Suspensión Temporal del Carnet de Conducir. En caso de suspensión temporal del carnet de conducir 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. En ningún caso se contemplarán las infracciones de la normativa de circulación. En estos casos se someterá a informe preceptivo y vinculante de la Comisión Mixta de seguimiento del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III: ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 17.- EMPLEO PÚBLICO. 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 concursooposición. 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, se efectuará 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 concursooposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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.

Antes de la aprobación y publicación por parte del Comarca de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con el fin de que ésta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

En las bases de la convocatoria se incluirá la constitución de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hayan obtenido plaza en la convocatoria.

ARTÍCULO 19. - TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro por la Corporación, a propuesta del Comité de Empresa. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Antes de la aprobación y publicación por parte de la Comarca de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento del Delegado de Personal con el fin de que este pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Formarán parte de los Tribunales de Selección, con voz y voto:

- Presidente: El de la Comarca o persona en quien delegue.
- Secretario: El de la Comarca o persona en quien delegue.
- Vocales: formarán parte de los tribunales en calidad de vocales un miembro de la Comisión de Gobierno y otro de la oposición, un representante de los trabajadores propuesto por el Comité de empresa y cuantos técnicos se estime oportuno.

El Secretario de la Comarca informará previamente al Presidente del Comité de empresa de la composición nominal de los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con 10 días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

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.
- d) Cuando en las Bolsas de Empleo no hubiese candidatos de una determinada escala o categoría profesional se cursará, en su caso, solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará por la Corporación, oída la representación de los trabajadores, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar las pruebas pertinentes. Asimismo, en función del perfil concreto del puesto, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

ARTÍCULO 21.- 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 22.- MOVILIDAD INTERNA.

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 fijo o indefinido 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.
- Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

ARTÍCULO 23.- 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 Comarca a tal efecto. La misma consideración se tendrá en la promoción interna del grupo E al grupo D.

ARTÍCULO 24.- 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.

ARTÍCULO 25.- 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, recogiendo lo dispuesto en la legislación de Función Pública de la Diputación General de Aragón.

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

ARTÍCULO 26.- 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 (grupo E)
- b) Un mes para categorías profesionales cualificadas (grupos C y D) c) Tres meses para titulados superiores y licenciados, y medios y diplomados (grupos A y B).

ARTÍCULO 27.- DERECHO DE OPCIÓN.

El personal laboral fijo de plantilla afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en esta Comarca en los supuestos de transferencias a empresas privadas o públicas.

ARTÍCULO 28.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.

1. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

Por urgentes e inaplazables necesidades del servicio la Corporación podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría, sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional. Esta situación será retribuida mediante un complemento personal de productividad equivalente a la diferencia con el salario que le correspondería por la nueva categoría desempeñada durante el periodo que los realice.

Si tales trabajos se efectúan por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, deberá convocarse la provisión del puesto de trabajo de categoría superior en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho periodo, salvo los casos de reserva de puesto de trabajo.

2. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA:

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior, salvo por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles la Corporación podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior por un plazo no superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos de la categoría superior. La realización de estos trabajos requerirá comunicación escrita previa al afectado y a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO 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.

ARTÍCULO 29.- 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. 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 30.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

1.- Cursos organizados por la Comarca en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión Mixta de Seguimiento fueran de interés para los trabajadores. Se establecen los siguientes derechos:

a) 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.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

2.- La Comarca concederá permiso para la 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, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

a) A cincuenta horas al año para la asistencia a los mismos

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio. En caso de discrepancia, la Comisión Mixta de seguimiento del Convenio informará urgentemente de forma vinculante.

ARTÍCULO 31.- 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.

1. La capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

2. La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.

3. La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitantes al respecto. En este supuesto los cursos se realizarán fuera del horario laboral.

En los dos primeros supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. En el caso de que la participación en estos cursos supongan 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.

CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES

ARTICULO 32.- 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 en la Ley 30/1984.

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.

Ambas partes consideran este Convenio Colectivo como un marco dinámico en la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Comarca, y en este sentido manifiestan la voluntad de articular a través de la Comisión Mixta de Seguimiento el análisis y valoración de los puestos de trabajo y de sus funciones en la medida en la que se vayan consolidando los distintos servicios de la misma.

ARTÍCULO 33.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

33.1. 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 A, B, C, D, o E.

33.2. ANTIGÜEDAD.

Se retribuye por trienios para los trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido. Las cuantías de los trienios serán las que se fijen anualmente para cada grupo profesional en los Presupuestos Generales del Estado.

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 laboral, considerándose la totalidad de los periodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

A los únicos efectos de cómputo de antigüedad y cobro de trienios se reconocerán de oficio, al personal laboral fijo, los servicios de ayuda a domicilio que, siendo en la actualidad competencia de esta Comarca, se prestaban con anterioridad en las Mancomunidades a las que sucedió la Comarca Hoya de Huesca/Plana de Uesca, cualquiera que sea la naturaleza y las condiciones en que se prestaron.

33.3. 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.

33.4. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonaran los meses de junio y diciembre, cuyo pago de esta última se realizará antes del día 22 de diciembre. La cuantía de cada una para 2.006 será de una mensualidad completa de sueldo base, antigüedad y complemento de destino. A partir del uno de enero de 2008 cada una de las pagas extras se incrementará con el total del complemento específico «A» mensual, salvo mejora por Ley de Presupuestos del Estado.

ARTÍCULO 34.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

34.1. COMPLEMENTO DE DESTINO.

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. 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.

34.2. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Esta 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 de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se establecen dos complementos específicos para los puestos de trabajo de la Comarca Hoya de Huesca /Plana de Uesca: uno denominado complemento específico «A» que será para aquellos puestos que realicen 35 horas semanales, y otro complemento específico «B» cuya jornada ordinaria será de 40 horas semanales de las que un mínimo de 5 horas se realizarán en horario de tarde, a distribuir libremente por el trabajador en un mínimo de dos tardes. En ningún caso puede percibir este personal retribución alguna por los conceptos de horas extraordinarias o prolongación de jornada.

El establecimiento del complemento específico «B» para cada puesto concreto se realizará en cualquier momento por la Comarca y requerirá para su inicio acuerdo favorable de su titular. Tanto la Comarca como el personal podrá en cualquier momento de forma unilateral, con un preaviso de una semana, finalizar la realización de este tipo de horario e implicará la incorporación al horario normal de oficinas de 35 horas semanales en horario de mañana. Las retribuciones del complemento específico «B» se señalan en el anexo que acompaña a este Convenio.

34.3. PRODUCTIVIDAD.

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo.

Su asignación será a propuesta de la Comarca, de forma motivada y estableciéndose los conceptos, duración y cuantía del mismo, de conformidad con la legislación vigente.

En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores de la Comarca así como de los representantes sindicales.

34.4. COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN.

Independientemente del Complemento Específico «B» regulado anteriormente, 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, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Comarca. 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.

34.5. COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO.

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 Transitorio, 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.

34.6. PLUSES.

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, la Comarca abonará al personal, con efectos de 1 de enero de 2006, los pluses siguientes:

A) POR EL SISTEMA DE JORNADA APLICADO.

- TURNICIDAD:

Destinado a retribuir al personal que preste sus servicios en régimen de turnos. Su cuantía será de 100 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 o en sábado o domingo. Su cuantía será de 48 euros por día trabajado, o de 26 euros cuando la jornada sea inferior a cuatro horas.

Este Plus festivo tendrá una cuantía de 60 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.

- ASISTENCIA A COMISIONES.

Al personal que deba asistir como técnico 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:

Por asistencia: Para todos los puestos de trabajo: 50 euros/sesión Al personal que deba asistir como técnico o asesor de alguna reunión de carácter extraordinario convocada por la Comarca se le retribuirá por un cómputo anual de hasta 15 reuniones conforme a las siguientes cuantías:

Por asistencia: Para todos los puestos de trabajo: 50 euros/sesión

ARTICULO 35.- FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico a razón de catorce mensualidades, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el cómputo de la jornada laboral (1.505 horas).

ARTICULO 36. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y 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.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio hora de cada trabajador con un incremento del 75%. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 2 horas por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la formula anterior y siempre a instancia del trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al mismo precio, pero además tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Comarca 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.

El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

ARTÍCULO 37.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

La Comarca 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.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un Fondo específico cuya cuantía se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, sirviendo como índice inicial las variaciones que pudieran producirse entre el I. P. C. anual previsto y el real para el año anterior. La fijación final de su cuantía, así

como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Mixta de Seguimiento dentro del primer trimestre de cada año natural.

ARTÍCULO 38.- 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 0,25 euros por kilómetro. 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 CDROM). Este dato se incrementará en un 10%.

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.

2. Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 58,8 euros diarios por alojamiento; las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 36,6 euros por dieta entera diaria y de 18,3 euros la media dieta (desayuno y comida).

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.

ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS. Los trabajadores indefinidos 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.

CAPÍTULO VI: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 40.- 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 100 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 100 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 200 euros, por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

ARTÍCULO 41.- Subsidio por familiares discapacitados. La Comarca abonará mensualmente, a solicitud del trabajador, la cantidad de 90,15 euros por cada hijo, cónyuge o familiar a su cargo, que sea discapacitado físico o psíquico con un coeficiente de discapacidad mínimo del 33%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue la Seguridad Social.

ARTÍCULO 42.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio por antigüedad en la Comarca, consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

- Cumplidos 25 años de servicio a la Comarca, el trabajador podrá optar por disfrutar 30 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los 30 días antes mencionados.
- Cuando el trabajador haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.
- En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.
- El trabajador que no complete 25 años de servicio, en el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a la parte proporcional de los 30 días, con arreglo a los años de servicio.

ARTÍCULO 43.- PREMIO DE JUBILACIÓN.

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Comarca, ésta abonará a los trabajadores que con al menos quince años de antigüedad reconocida por la misma y que opten por ella, las cuantías que a continuación se indican, y siendo incompatibles con la jubilación parcial o con la anticipada:

- A los 64 años: 6 mensualidades de salario real.
- A los 63 años: 8 mensualidades de salario real.
- A los 62 años: 10 mensualidades de salario real.
- A los 61 años: 12 mensualidades de salario real.
- A los 60 años: 14 mensualidades de salario real.

ARTÍCULO 44.- JUBILACIÓN. 44.1. JUBILACIÓN PARCIAL.

Los trabajadores podrán acceder de forma gradual a partir de los 60 años de edad, al sistema de jubilación parcial previsto en la Ley 35/2002 de 12 de julio, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

44.2. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según el R. D. 1994/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

La Comarca sustituirá a cada trabajador jubilado al amparo de la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses, su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

ARTÍCULO 45.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La 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.

- a) Fallecimiento por causas naturales 12.000,00 euros b) Fallecimiento por accidente 30.000,00 euros de indemnización inicial, más una renta mensual durante 10 años y revalorizable de 300,00 euros
- c) Incapacidad profesional absoluta por accidente 30.000,00 euros de indemnización inicial, más una renta mensual durante 10 años y revalorizable de 300,00 euros
- d) Invalidez permanente y absoluta 12.000,00 euros La Comarca facilitará a cada trabajador una copia sucinta de los riesgos y garantías aseguradas y de sus revisiones o modificaciones.

ARTÍCULO 46.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Durante la vigencia de este Convenio y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el 1% de la masa salarial del personal laboral a financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Comarca.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por dos representantes de la Comarca, y dos representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones

- a) Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados
- c) Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la Comisión de Acción Social elaborará el correspondiente Plan de Acción Social en el marco de los criterios generales establecidos previamente. Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto, se realizará en el mes de enero del siguiente año. El estudio de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre.

El Plan de Acción Social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

La Comisión de Acción Social estudiará los procedimientos más adecuados para la implantación de un Plan de Pensiones, bien de forma propia, bien bajo la fórmula de adhesión a otros de ámbito superior.

CAPÍTULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 47.- NORMATIVA APLICABLE.

La Comarca 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 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.

ARTÍCULO 48.- EL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

ARTÍCULO 49.- 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.

49.1. 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 Comité de Salud Laboral 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.

49.2. TRABAJO ANTE PANTALLAS.

La Comarca 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 Comarca tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

ARTÍCULO 50.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la Comisión Mixta de Seguimiento, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

La Comarca y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

ARTICULO 51. - 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.

ARTÍCULO 52.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

La Comarca de la Hoya de Huesca/Plana de Uesca, 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 53.- PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE O PARCIAL PARA SU TRABAJO HABITUAL.

Al trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez, menor de 55 años (con el 55% de pensión) se le procurará la adaptación a otro puesto de trabajo, según dictamen del Comité de Seguridad y Salud laboral. 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.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

ARTÍCULO 54.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones

a) En todos los asuntos de personal de esta Comarca

b) Sobre cuantos datos considere necesarios sobre el Presupuesto Ordinario y en contratación del personal.

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

3- Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.

4- Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.

5- A un crédito de horas sindicales mensuales acumulables para cada delegado de personal de 21. 6- Otros derechos sindicales: - La Comarca facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

- Tendrán asimismo, autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Comarca.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el Comité de Empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de Delegados de Personal.

ARTÍCULO 55.- SECCIONES SINDICALES.

La Comarca 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 56.- 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. 2- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Comarca 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.

5- Los gastos de desplazamiento a las reuniones del Comité de Empresa serán con cargo a la Comarca.

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 57.- 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.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 58.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en

- Leves
- Graves
- Muy graves

ARTÍCULO 59.- FALTAS LEVES

- a) Hasta tres 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 se considerarán faltas graves.
- e) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante dos días en un mismo mes.
- f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

ARTICULO 60.- FALTAS GRAVES

- a) Más de tres 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.

ARTÍCULO 61.- 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) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

i) Violación del sigilo profesional

j) 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.

ARTÍCULO 62.- SANCIONES.

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

a) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta 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.

Para la prescripción de las sanciones se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 63.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

Corresponde al Presidente de la Comarca la facultad de imponer sanciones. Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de la instrucción se realizará 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.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales. En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quiénes 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 64.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

En el supuesto de despido del personal de la Comarca con contrato fijo o indefinido, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a decisión del trabajador afectado la opción entre la readmisión o en su caso, el abono de la indemnización señalada.

DISPOSICIONES ADICIONALES Adicional

1ª - GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Comarca, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma.

Cuando concurren especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios se comunicará a el Comité de Empresa. Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Comarca.

La Comarca se abstendrá de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

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 Comarca.

Adicional 3ª - PLAN DE EMPLEO.

Como consecuencia de los procesos de traspaso de personal a la Comarca procedentes de otras Administraciones Públicas, 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.

El personal, que por sentencia ostente la condición de indefinido o indefinido no fijo, o aquel que, en virtud de las previsiones contenidas en Planes de Empleo se le hayan extendido pronunciamientos judiciales que determinen tal condición, tendrá la consideración de personal fijo, a los efectos de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Adicional 4ª - 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 5ª - COMARCALIZACIÓN.

La Comisión Mixta de Seguimiento se reunirá de forma obligatoria para acordar las condiciones de integración laboral del personal procedente de otras Administraciones Públicas, que sea transferido a la Comarca de la Hoya de Huesca. Y en especial sobre la existencia y determinación de condiciones más beneficiosas, y sobre la aplicación de las medidas contenidas en el Plan de Empleo.

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 pertenecientes a la Comarca de la Hoya y a la vez nace con el deseo de ser un instrumento social, que llene el vacío existente en la regulación de los empleados públicos de la Comarca, con la excepción del Ayuntamiento de Huesca. Por lo que se facilitará su difusión y se potenciará la adhesión al mismo entre las entidades locales que configuran la Comarca.

En este sentido, las Entidades Locales pertenecientes a la Comarca de la Hoya, 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.

Autorizada su adhesión, la Comarca y la representación legal de los trabajadores podrán designar cada una de ellas, su correspondiente observador ante la Comisión Mixta.- Varias firmas ilegibles.

TABLAS RETRIBUTIVAS 2006 CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL COMARCA HOYA DE HUESCA

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [AQUI](#)

(Para poder leer los documentos es necesario el lector Adobe Acrobat)