

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2022-3410

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DEL JILOCA, Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comarca del Jiloca, (Código de Convenio 44000812012008) y; tras 4 requerimientos de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 28/09/2022, de una parte por los representantes legales de la Comarca del Jiloca y de otra por los representantes de los trabajadores; y posterior acuerdo del Consejo Comarcal del Jiloca adoptado en sesión extraordinaria el 27/09/2022; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,

A C U E R D A:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comarca del Jiloca, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Firmado electrónicamente. Fdo.: Moisés Alcalá Gago.- SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO
CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DEL JILOCA
CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo entre la Comarca del Jiloca y los empleados públicos contratados en régimen de derecho laboral que prestan sus servicios a la misma, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio. En todo aquello que no esté contemplado en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, previa información en la Comisión Paritaria. Cuando en este convenio se recoja la expresión "persona trabajadora", deberá ser entendida en todo caso referido tanto al género masculino como femenino. Se entenderán igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquiera de ellos.

Este convenio ha sido negociado por representantes legales de la Comarca del Jiloca y de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los empleados públicos que voluntariamente presten sus servicios retribuidos en régimen de derecho laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Comarca del Jiloca, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente. Excluimos al personal de confianza, Art. 12 del EBEP.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde su aprobación por el Consejo Comarcal y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco (31/12/2025).

Artículo 4.- Comisión Paritaria.

Queda constituida una Comisión Paritaria, que estará formada por el/la Presidente/a de la Comarca del Jiloca o Consejero en quien delegue y por el/la delegado/a de personal. Realizará las funciones de secretario el que lo sea de la entidad, o funcionario en quien delegue, que tendrá voz pero no voto. Asimismo, podrán participar los asesores respectivos con voz, pero sin voto. La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus competencias y derechos serán:

- 1.-Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.
- 2.-Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
- 3.-Elaboración de informes preceptivos en los procesos de elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.
- 4.-Resolver todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, que no vengán expresamente recogidas en este Convenio y que no sean competencias exclusivas de la representación de los trabajadores.

5.-Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

6.-Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes:

- a) Actualización de la Plantilla, clasificación y número de puestos.
- b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La oferta de empleo público del año entrante.
- d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
- e) El diseño y aprobación de planes de formación.
- f) Sistemas de selección del personal para asistir a cursos de formación profesional.
- g) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.
- h) La aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración y en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Las resoluciones de esta comisión, serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría de los asistentes, quedarán reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como anexo al Convenio, teniendo la misma validez que éste.

En caso de empate en las votaciones o ante un conflicto no resuelto por la Comisión Paritaria, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas, así como a recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión de Seguimiento, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de fecha 7 de febrero de 2012 o norma posterior que lo sustituya para la resolución de los conflictos que puedan suscitarse en el ámbito del presente Convenio.

La comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada seis meses, y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes. Ésta se deberá pronunciar por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la fecha en que se reúna.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga del convenio.

El presente Convenio podrá prorrogarse no más de un año después de los dos años de vigencia. A partir de esa fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley General de Presupuestos del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio.

La denuncia de la vigencia del presente Convenio será motivo para la reunión de la Mesa General de Negociación, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria de la Comarca, por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO II - CONDICIONES MÁS FAVORABLES

Artículo 6.- Condiciones más favorables/ Compensación y Absorción.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados.

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

Absorción. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

La anulación por la jurisdicción social de alguna de sus cláusulas no implicará la de las restantes que no resulten afectadas, sin perjuicio de que por acuerdo de ambas partes se proceda a renegociar las cláusulas objeto de anulación.

CAPITULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización y racionalización.

La Organización del trabajo es competencia exclusiva de la Comarca del Jiloca, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

La Comarca se reunirá y negociará con los/as representantes de las personas trabajadoras ante cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración. Los cambios organizativos individuales o colectivos, que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este Convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio se someterán a información de las personas trabajadoras, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada. Igualmente se informará a los/as representantes, el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, se dará cuenta a los/as representantes de los trabajadores/as.

Centro de Trabajo: Se considerarán centros de trabajo, las localidades de Calamocha y de Monreal del Campo, siendo asignados todos los trabajadores a uno de ellos. Solo se podrá cambiar el centro de trabajo por causas objetivas y debidamente justificadas.

Localidad de Destino. Será el municipio de la Comarca del Jiloca, donde el trabajador desempeñe la mayor parte de su jornada laboral.

Sede administrativa: Se considerará Sede Administrativa el municipio de Calamocha.

Artículo 9.- Clasificación del personal

El personal afectado por este convenio quedará incluido al grupo que corresponda según la titulación exigida para el desempeño del puesto de trabajo, según se especifica el Anexo II que se adjunta a este Convenio y forma parte imprescindible del mismo.

Artículo 10.- Valoración y clasificación de puestos de trabajo

El personal afectado por este Convenio además de su adscripción a determinado Grupo profesional, vendrá clasificado en las Áreas funcionales y niveles, y en su caso especialidades que determine la relación o catálogo de puestos aprobado por la Comarca, que además asignará a cada puesto su correspondiente complemento de destino según Anexo IV.

Artículo 11.- Organización interna

Durante la vigencia del presente Acuerdo se podrá elaborar un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con los representantes de los trabajadores (Servicios Sociales, Juventud/Deportes).

CAPITULO IV - JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, ASUNTOS PARTICULARES, PERMISOS, LICENCIAS Y SITUACIONES LABORALES

Artículo 12.- Jornada de trabajo

La jornada laboral normal u ordinaria para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá un promedio semanal de 37 horas, siendo continuada de lunes a viernes con carácter general. El computo total de horas de trabajo será de 1642 horas.

Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos (2) días de descanso que con carácter general se establece en sábado y domingo. En aquellos servicios que no se pueda disfrutar se estará a lo dispuesto en su respectivo reglamento de régimen interno.

En los centros que por razones de servicio deba prestarse el trabajo durante todos los días, se procurará que los trabajadores afectados disfruten como descanso semanal al menos dos (2) fines de semana al mes.

La jornada ordinaria se prestará en régimen de jornada regular o jornada irregular en las condiciones que se fijen en los cuadros horarios, previa negociación con el Comité de empresa y teniendo en cuenta los reglamentos de los servicios.

Se establece un horario especial con jornada reducida para determinados días del año, en atención a sus especiales características, siguiendo para ello el criterio general sobre festividades locales citado en el artículo 16. En aquellos servicios que no se pueda disfrutar los días señalados se estará a lo dispuesto en su respectivo reglamento de régimen interno.

En aquellos centros en los que por razones de servicio sea necesario, podrá realizarse la jornada partida, procurándose que no sea partida en más de dos periodos.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 13.- Flexibilización horaria

El horario ordinario de trabajo del personal que preste sus servicios en oficinas, salvo personal con jornada parcial y/o reducida y personal con jornada irregular será el siguiente:

El horario de entrada en el centro de trabajo será entre las 7.30 y las 9.00 horas, y el de salida a las 14 h. y como máximo a las 17.30 horas.

Será obligatorio la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo de 9.00 a 14.00 horas, pudiendo ausentarse únicamente por el descanso diario, por salidas de trabajo por permisos autorizados.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Comarca su horario habitual de trabajo, sin perjuicio de que este pueda variar en días puntuales.

La persona trabajadora tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de dos (2) horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce (12) años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La persona trabajadora que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá derecho a dos (2) horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

La persona trabajadora que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

En todo caso deberán estar atendidas las necesidades del servicio.

Artículo 14.- Exceso de jornada y pausa laboral

Se considerará exceso de jornada, aquella que supere las horas anuales pactadas en el presente Convenio, o la que en su caso sea aplicable al puesto de trabajo. El número de horas resultante serán compensadas por días de descanso.

Compensación de horas:

En tiempo a razón de 1.5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas en sábado, domingo, días festivos u horario nocturno. Estas horas se podrán compensar hasta el 31 de enero del año siguiente.

En jornada continua se reconoce un descanso diario de treinta (30) minutos continuados para todos los empleados públicos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En jornada partida, siempre que una de las partes de la misma sea igual o superior a cinco (5) horas continuadas se disfrutará del descanso.

Artículo 15.- Calendario laboral

Se establecerá para cada servicio un calendario que deberá incorporar la distribución de la jornada mediante el correspondiente cuadro horario, de tal forma que pueda organizarse el trabajo mediante la correspondiente planificación anual, exponiéndose en el tablón de anuncios. Deberán someterse a información los cuadros horarios y demás condiciones de trabajo cuando no estando pactados previamente así se establezca en el Convenio.

El calendario laboral se aprobará en la primera quincena de diciembre del año anterior y determinará la distribución de la jornada anual y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo en función de la naturaleza y funciones del centro de trabajo, previa información con los/as representantes legales de los trabajadores/as.

Además de las previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores serán igualmente fiestas retribuidas y no recuperables para todo el personal afectado por el presente Convenio los días 24 y 31 de diciembre.

Para el disfrute de las festividades locales, se atenderá a las de los municipios integrantes de la comarca, especialmente de aquellos en los que se ubiquen centros de trabajo de la comarca, de tal manera que los trabajadores pertenecientes a cada centro de trabajo disfrutarán de las fiestas locales del municipio donde esté ubicado su centro de trabajo. Cuando un trabajador perteneciente a un centro de trabajo desempeñe su trabajo principalmente en otro municipio de la comarca, podrá disfrutar las festividades locales de este otro municipio, sin exceder el límite máximo de festividades locales previsto legalmente.

Las fiestas retribuidas no recuperables que coincidan con el descanso semanal (sábado y domingo) podrán disfrutarse desde el 1 de enero de cada año hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si la relación de servicios finalizase antes de la perfección efectiva del permiso por fiestas retribuidas no recuperables, se procederá a su correspondiente descuento en la liquidación que se practique como consecuencia del cese, si la persona trabajadora hubiera disfrutado previamente de tales permisos.

Artículo 16.- Horario especial

Se establece un horario especial con jornada reducida para 5 días del año, en atención a sus especiales características, siguiendo para ello el criterio sobre festividades locales. Se adoptará el programa oficial aprobado por el respectivo ayuntamiento, estableciéndose la jornada de 9 a 14 horas en aquellos servicios que pueda realizarla. La persona trabajadora que por razones del servicio no puedan realizar dicho horario, y trabajen durante todos estos días, podrán beneficiarse de un día más de asuntos propios.

Artículo 17.- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas del personal sujeto a este convenio, serán de veintidós (22) días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores/as de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero año siguiente, y en periodos como mínimo de cinco (5) días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. De estos veintidós (22) días hábiles, un máximo de cinco (5), podrán disfrutarse sin ser consecutivos.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

1. Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal al servicio de la Comarca, cumpliendo los criterios que en orden al servicio diseñe el órgano competente.
2. De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos/as, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Servicio.
3. En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstos se acordarán entre la Comarca y los/as representantes de los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a la persona trabajadora por la Comarca con suficiente antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

Deberán disfrutarse preferentemente en el período comprendido entre el uno (1) de junio y el treinta (30) de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Al personal que por razones ajenas a su voluntad tuviese que disfrutar las vacaciones de forma partida y todas en período de invierno se le añadirán dos (2) días hábiles que tendrán carácter de permiso especial.

A las vacaciones podrán acumularse los permisos por maternidad, paternidad o licencia sin sueldo.

Si durante el disfrute de las vacaciones, al trabajador le conceden una incapacidad temporal, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, debiéndose notificar a la Comarca dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. De la misma forma se procederá en el caso de que antes del disfrute de las vacaciones al trabajador se le conceda una baja médica que se prorrogue al período de vacaciones concedido. En ambos casos las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a.

El plan anual de vacaciones lo aprobará la Comarca, oído el Comité de Empresa, preferentemente antes del 30 de abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su período de vacaciones.

En el supuesto de acreditar los años de antigüedad en la administración pública, se disfrutarán de los siguientes días de vacaciones anuales:

1. Quince años de servicios, veintitrés días.
2. Veinte años de servicios, veinticuatro días.
3. Veinticinco años de servicios, veinticinco días.
4. Treinta años o más de servicios, veintiséis días.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Artículo 18.- Asuntos Particulares

La persona trabajadora previo aviso tendrá derecho a un permiso retribuido de 6 días por razones particulares, cada año o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable, y no requerirán justificación.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso. Cuando por razones de servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste única y exclusivamente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos por, cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días de asuntos particulares también se generan durante el tiempo que dura una baja por incapacidad laboral temporal.

La persona trabajadora podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, solicitándolo por escrito con antelación suficiente.

A partir del 15 de diciembre de cada año y hasta el 31 de enero del siguiente solo podrán utilizarse tres de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes (los días de asunto particulares por compensación de festivos de navidad no se tendrán en cuenta)

El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por la persona trabajadora solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivarán serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de la persona trabajadora.

Artículo 19.- Permisos

La persona trabajadora comarcal sujeto al presente Convenio, le serán de aplicación los siguientes permisos retribuidos:

1) Veinte días naturales por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. La persona trabajadora que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

2). Un día por divorcio o separación efectiva de pareja de hecho registrada.

3). Por fallecimiento de:

* Familiar de 1er grado: seis días hábiles.

* Familiar de 2º grado: dos días hábiles y cuatro hábiles si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

* Familiar de tercer grado se concede permiso para asistencia al sepelio en caso que este ocurra en su horario laboral.

4). Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario que necesite atenciones permanentes:

* Familiar de 1er grado: La persona trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles por enfermedad grave.

* Familiar de 2º grado: La persona trabajadora tendrán derecho a dos días hábiles de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 50 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia de la persona trabajadora.

En el supuesto de haberse agotado cualquier otro permiso este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. Será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el punto 19.3 del presente convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

5). La persona trabajadora tiene el derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

6) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad cuándo este sea laborable.

7) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendidos como tales, sin perjuicio de otros, los siguientes: el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, si existe superposición de horario de trabajo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

8) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la ciudad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

9) Por el tiempo indispensable, previo aviso y justificación, para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

10) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a pruebas y técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

11) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación donde el hijo reciba atención, con aviso previo y justificación debidamente acreditada.

12) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante el tiempo indispensable.

13) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

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

15) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 17.1 del presente Convenio.

16) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo hasta el 50% de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, hasta un período máximo de 18 meses.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo, será fijada por el órgano comarcal competente por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación a la persona trabajadora, en cualquiera de los apartados anteriores.

Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido disfrutados hasta dicha fecha.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a la persona trabajadora que se halle en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca del Jiloca.

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

Los permisos contemplados en este artículo deben ser solicitados con una antelación de tres días laborables como mínimo, salvo casos urgentes que se consideren debidamente justificados.

La denegación de los permisos deberá hacerse de forma motivada y por escrito y con una antelación de dos días laborables respecto a la fecha del permiso solicitado. En caso de que no haya respuesta por escrito, el permiso se entenderá concedido.

La persona trabajadora deberá justificar debidamente el permiso concedido, salvo en el caso del permiso por asuntos particulares.

Artículo 20.- Permisos y Licencias.

1. Permiso por nacimiento para la madre biológica. Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2 .Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

3 .Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado 4 de este mismo artículo, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados 1, 2 y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, duran-

te los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

4.-Permiso por lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

5 .Licencia sin sueldo.

La persona trabajadora afectada por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días naturales ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso. Durante el periodo que dure la licencia sin sueldo no se generan vacaciones

6. Licencia por estudios.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materias directamente relacionadas con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de quince días de antelación y deberá contar con el informe favorable del Secretario.

El coordinador de servicio informará sobre la justificación y variedad de los cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que se preste. En caso de concederse esta licencia, el empleado público podrá percibir su remuneración íntegra.

7. Permiso por enfermedad y accidente.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de la persona trabajadora se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de Incapacidad Temporal.

La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo/a correspondiente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo/a remitiéndose este en un plazo no superior a dos (2) días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado/a.

En caso de Incapacidad Temporal, la Comarca complementará las prestaciones de los empleados/as públicos, conforme autoriza la Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado, y se determina en el Anexo V. Tal cobertura y/o complemento estará sujeta a los límites y condiciones que en su caso se determinen por las Leyes y demás Normas de aplicación al personal del sector público.

De conformidad con Instrucción de 15 de marzo de 2013 (BOA n° 62, de 1 de abril de 2013), las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Artículo 21.- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de la persona trabajadora. La persona trabajadora podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores de la Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio, siendo de aplicación en lo no previsto lo dispuesto al art. 37 de la Ley del Estatuto de los trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

1. De un menor de doce (12) años.

La persona trabajadora que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) años, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria entre al menos un tercio y un máximo

de la mitad de la jornada, con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

2. De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La persona trabajadora que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción desde un octavo a un medio (1/8 a 1/2) de su jornada de trabajo con reducción proporcional de sus retribuciones.

3. De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

La persona trabajadora, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un (1) mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50 %) de su jornada laboral o 100% en 15 días a elección de la persona trabajadora sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente Convenio.

4. De hijos prematuros.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 22.- Jornada reducida por interés particular.

El órgano competente, y en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, al personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al veintiocho (28) y así lo solicite, podrá reconocer una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

La denegación de la reducción de jornada contemplada en este artículo deberá ser motivada y por escrito.

Artículo 23.- Situaciones laborales.

En relación con las situaciones del personal de esta Comarca, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el RD Leg. 5/2015 de 30 octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.- Excedencia por cuidado de hijos.

La persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia no superior a tres (3) años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si el hijo/a es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco (5) años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor. Se reserva el puesto de trabajo durante los dos primeros años.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con una relación con la Comarca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

2.- Excedencia por cuidado de familiares.

La persona trabajadora tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) años en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con una relación con la Comarca del Jiloca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

3.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración máxima de un (1) año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

La persona trabajadora excedente no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

4.- Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Esta excedencia, únicamente comporta reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma, y cuyo derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud de concesión de excedencia deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco (5) años, incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tenía concedida. Si la persona trabajadora no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho de reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia.

En el supuesto de excedencia por plazos desde 4 meses hasta un año, y de haber solicitado el reingreso con la antelación mínima de un mes a su finalización, la persona trabajadora será incorporada a su puesto de trabajo en virtud de la reserva del puesto durante el primer año.

Solicitado el reingreso por la persona trabajadora en los demás casos y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría. La Comarca comunicará a la persona trabajadora, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional. La persona trabajadora, si existe más de una vacante, podrá elegir la que consideré más adecuada, en un plazo no superior a los diez (10) días de recibir la oferta vacante.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación a la persona trabajadora de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

La persona trabajadora perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Así mismo perderá el derecho al reingreso si existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causas imputables al mismo en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso.

Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, la persona trabajadora deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de su notificación, porque que opción se decide:

a) Por esperar que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente y queda en situación de adscripción provisional.

c) Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Comarca deberá comunicar la persona trabajadora con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. La persona trabajadora deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que el establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por la Comarca y dos por los representantes legales de los trabajadores, que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacantes adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo, respetándose la antigüedad.

Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes. Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria, hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro (4) años seguidos a partir de la fecha del mismo.

5.-Excedencia por razón de incompatibilidad y/o forzosa

La persona trabajadora que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y del sector público deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos. Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva de puesto de trabajo, computándose dicho periodo a efectos de antigüedad. De no solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo en los plazos señalados, perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo de su duración, se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.

Desaparecida la causa que dio lugar a la excedencia forzosa la persona trabajadora en el plazo de un mes deberá comunicar a la Comarca su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

Artículo 24.- Jubilación parcial

La persona trabajadora a tiempo completo de la Comarca, podrán acogerse voluntariamente a la jubilación parcial, al cumplir la edad legal prevista a tal efecto y cumplan los demás requisitos exigidos al art. 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y/o norma que lo sustituya.

Por la Comarca y con carácter simultáneo concertará en la forma y condiciones previstas en el artículo 12.6 y 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y disposiciones concordantes, o en su caso en la normativa que lo sustituya el/los preceptivos contratos de relevo.

El nuevo contrato tendrá en todo caso naturaleza temporal, finalizando en la fecha de jubilación del trabajador sustituido.

Artículo 25.- Adaptación al puesto de trabajo

La persona trabajadora que por edad u otra razón tenga mermadas sus facultades para el desarrollo de las tareas características de su puesto, la Comarca procurará destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese sido declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, pero pudiera su estado y capacidad ser compatible con otras categorías y/o puestos de trabajo, procederá que por el servicio de prevención se determine los puestos y categorías profesionales compatibles con su situación y salud, y sin perjuicio de su autorización por el INSS. Para poder acceder a dichos puestos y a categoría profesional, deberá superar la correspondiente prueba de capacitación. Superada ésta le será adjudicado un puesto de trabajo vacante en la Comarca, en el momento de producirse.

CAPÍTULO V - ACCESO, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL COMARCAL

Artículo 26.- Principios generales.

La selección, cobertura y provisión del personal laboral se efectuará de conformidad a lo dispuesto al art. 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) mediante procedimientos selectivos basados en los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

El ingreso en la función pública en la Comarca del Jiloca se realizará a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición, dependiendo de la naturaleza de la plaza a cubrir, de acuerdo con la legislación de la función pública aplicable, sujeta en todo caso a las prescripciones y límites establecidos al art. 19 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, y/o Norma que le sustituya y de conformidad a la relación de puestos de trabajo existente.

La Representación Sindical negociará previamente a la aprobación o modificación por parte de la Comarca, de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo, emitiendo informe valorativo.

Artículo 27.- Plan de Consolidación de Empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en indefinido, que será compatible con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgente para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El procedimiento de selección para la reducción de la temporalidad se desarrollará siempre de conformidad a la legislación vigente que lo autorice.

Artículo 28.- Cambio de categoría.

1.- Promoción Profesional

La Comarca convocará en turno restringido de promoción los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros sistemas preferentes. En estos turnos podrán participar todas las personas trabajadoras fijas del mismo grupo profesional o del inmediato inferior, siempre que lleven dos (2) años de servicios efectivos en el puesto de origen y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos. Los procedimientos aplicables a estas convocatorias serán los establecidos para los funcionarios/as públicos.

2.- Cambio a categoría superior.

Las plazas que continúen vacantes tras la realización de los procesos de promoción profesional se ofrecerán para su provisión en turno restringido entre todas las personas trabajadoras de igual o inferior categoría profesional, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en el puesto de origen y cumplan los requisitos de titulación o cualificación exigidos.

3.- Promoción interna.

3.1.- Se aplicará la legislación vigente, y de forma concreta, lo dispuesto en el artículo 18 y 19 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.2.- El personal que pertenezca al grupo denominado de agrupación profesional cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del EBEP.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

| GRUPO | ENTRADA | MAXIMO |
|----------------------------|---------|--------|
| A1 (Anterior A) | 22 | 26 |
| A2 (Anterior B) | 18 | 24 |
| B | 16 | 22 |
| C1 (Anterior C) | 16 | 22 |
| C2 (Anterior D) | 14 | 18 |
| Agrupaciones Profesionales | 10 | 14 |

Estos niveles se adaptarán a aquellos que se establezcan con carácter de máximos y mínimos en la legislación básica del Estado sobre función pública, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o en su caso en las Normas sobre Administración Local, (Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local).

Artículo 29.- Redistribución de efectivos.

Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo no singularizados con carácter fijo, podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico.

Se consideran puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos en las relaciones de puestos de trabajo. El puesto de trabajo al que se acceda por este sistema tendrá carácter definitivo.

Podrá llevarse a cabo como consecuencia de una mejor organización de los servicios, y requerirá, con carácter previo, se dé traslado de la propuesta a la Comisión Paritaria.

Artículo 30.- Promoción Profesional.

Las personas trabajadoras podrán promocionar su nivel de complemento de puesto de trabajo por antigüedad y formación.

La Comarca se compromete a garantizar la formación para todas las personas trabajadoras, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

La promoción dentro de cada grupo y en los intervalos entre un nivel y el inmediatamente superior, se hará con cuatro años (4 años) de antigüedad y ochenta horas (80 horas) de formación relacionada con la categoría profesional de la persona trabajadora para los empleados públicos del Grupo A1 y A2; entendiéndose que será solamente entre el intervalo de los niveles que cada grupo profesional tiene.

La promoción dentro de los intervalos de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años (4 años) de antigüedad y sesenta horas (60 horas) de formación relacionada con la categoría profesional de la persona trabajadora para los empleados públicos del grupo C1.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años (4 años) de antigüedad y cuarenta horas (40 horas) de formación relacionada con la categoría profesional de la persona trabajadora para los empleados públicos del grupo C2 y Agrupación Profesional.

La promoción del nivel para la persona trabajadora que cumplan los requisitos se empezará a aplicar a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 31.- Nuevo ingreso.

Los procesos selectivos se llevarán a cabo mediante convocatoria pública y se regirán por las bases de la convocatoria respectiva de conformidad con la normativa vigente (particularmente el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)) y contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación en condiciones de igualdad.

Los sistemas de selección serán la oposición, y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

Las convocatorias deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas que se hayan de cubrir, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas, y con arreglo a la legislación vigente.

La composición del Tribunal se determinará al aprobar las bases de convocatoria. En todos los Tribunales o Comisiones de valoración se nombrará por la Presidencia, a propuesta de la representación social a título personal (sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 60.3 del EBEP), un vocal con voz y voto, que será trabajador/a de la Comarca y deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca.

El órgano competente de la Comarca informará a los representantes de los trabajadores, con diez (10) días de antelación, de la composición nominal de los Tribunales, de las pruebas de acceso, bases de convocatorias y lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

Artículo 32.- Contratos de duración determinada.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada a la duración y carácter de las tareas a desempeñar, y conforme a las modalidades autorizadas y formalidades previstas a los arts. 8, 11, 12 y 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y normativa que en su caso desarrolle las distintas modalidades de contratación.

Los sistemas selectivos se graduarán en función de la duración de los contratos.

Cuando la contratación revista carácter de urgencia y no pueda atenderse con las bolsas de empleo existentes, se recurrirá a los servicios públicos de empleo, los cuales procederán a la preselección de candidatos/as a la vista del perfil profesional del puesto de trabajo, correspondiendo la selección definitiva a la Comisión de Selección establecida, de acuerdo con el siguiente procedimiento extraordinario:

En estos casos, la Comarca, teniendo en consideración las aportaciones de los/as representantes de los trabajadores/as al respecto, aprobará las bases de la convocatoria, siguiéndose los siguientes procedimientos para la selección de los candidatos:

* Remisión de Oferta Pública de Empleo al INAEM.

* Procedimiento de selección a cargo de la comisión designada a tal efecto por la Comarca, con presencia de los/as representantes de los trabajadores/as.

* Será de aplicación este procedimiento cuando la contratación revista caracteres de urgencia y no exista posibilidad de contratación mediante bolsas de trabajo.

Se considerará que la contratación tiene carácter de urgencia en los siguientes casos:

* Situaciones que urgen por bajas temporales, en servicios de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional inmediata hasta la incorporación del titular, en tanto este mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

* Situaciones de urgencia provocadas por la existencia de vacantes en puestos de carácter permanente que requieran una cobertura provisional inmediata hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario.

* Contrato para atender la acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, cuando no se pueda por razones de urgencia acudir al procedimiento de contratación ordinario

Para este supuesto y con efectos laborales desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, se establecen las siguientes modificaciones:

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, la duración máxima del contrato podrá ser de hasta un año.

Las contrataciones específicas que se realicen para ejecución de obras o servicios determinados recogerán en sus correspondientes contratos con el debido detalle el objeto concreto del mismo a fin de que no quede desvirtuado, debiéndose dar cuenta de su formalización a la Representación de los Trabajadores.

Los contratos para la formación serán de aplicación a aquellas personas contratadas en virtud de acuerdos de colaboración entre la Comarca y las Instituciones Públicas competentes.

Se podrán realizar a trabajadores/as de edades comprendidas entre los dieciséis (16) y los veintiún (25) años, a excepción de los supuestos establecidos legalmente para los que se establezca otro límite máximo de edad. En estos casos será preceptivo el informe favorable previo de la representación de los trabajadores.

Se establecerá una Comisión Paritaria que supervisará el cumplimiento del programa formativo. En dicha comisión estarán presentes los/as representantes legítimos de los trabajadores/as para velar por el normal desarrollo de los mismos.

El tiempo dedicado a la formación será retribuido.

Para la celebración de contratos de formación a personas en situación de exclusión social será necesario informe técnico por parte de los Servicios Sociales correspondientes, debiendo pertenecer la persona trabajadora a alguno de los colectivos establecidos por la ley. De la celebración de dichos contratos serán informados con carácter previo los/as representantes de los trabajadores/as, que velarán por una utilización adecuada y no abusiva de los mismos.

Contratos de inserción.

A los contratos celebrados mediante esta modalidad, así como a los contratos en prácticas o para la formación, les corresponderán unas retribuciones que en ningún caso serán inferiores al 80% del salario y complementos correspondientes a la categoría profesional de que se trate, según las tablas salariales del presente convenio colectivo y sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% del SMI, a excepción de Casas de Oficios y Escuelas Taller, donde la Comarca cubrirá hasta el S.M.I.

De la celebración de dichos contratos serán informados los/as representantes de los trabajadores/as, que velarán por una utilización adecuada y no abusiva de los mismos.

Artículo 33.- Contratos a tiempo parcial.

La Comarca del Jiloca, y sin perjuicio de lo establecido específicamente para el Servicio de Ayuda a Domicilio en su Reglamento de Servicio, podrá realizar contrataciones de personal en la modalidad de tiempo parcial siempre y cuando la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año sea inferior al de la jornada estipulada a tiempo completo en el presente convenio colectivo. El horario se recogerá en el contrato, y este no podrá dividirse en más de tres periodos.

Los contratos a tiempo parcial se pueden concertar por tiempo indefinido o por duración determinada. Se establecerán a partir de una jornada ordinaria que en ningún caso será inferior a 10 horas semanales ni superior a 35 horas semanales.

En el contrato a tiempo parcial se podrán realizar Horas Complementarias. - De conformidad con la legislación vigente, se establecerá pacto específico con el trabajador indefinido así como con el de duración determinada. Las mismas se establecen con un máximo del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato. El pacto se prorrogará de modo automático en el supuesto de no haber denuncia de las partes.

En el contrato a tiempo parcial se podrán realizar Horas Voluntarias. - De conformidad con la legislación vigente, solo se podrán ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido y su número no podrá superar el 30% del contrato ordinario.

El plazo de preaviso para la realización de horas complementarias o voluntarias, se marca en tres días, pudiendo ser inferior en el supuesto de tener que sustituir a otro trabajador por situación de enfermedad o causa sobrevenida. La distribución de la jornada podrá ser de modo irregular y flexible en la distribución horaria, a tenor de causas productivas, entre otras las necesidades del servicio, para ello se firmará un pacto como anexo al contrato. La modificación de jornada, en este supuesto, se realizará con un preaviso, no inferior a cinco días, al trabajador.

La compensación de las diferencias por exceso entre la jornada realizada y la jornada ordinaria, se compensarán económicamente o en tiempo descanso si lo solicita el trabajador, en este supuesto la compensación se podrá realizar hasta el 31 de diciembre o de conformidad con la norma general. En supuestos excepcionales de defecto, bajada de producción, y como alternativa a la destrucción de empleo, la Comarca periódicamente redistribuirá las jornadas entre los empleados y podrá realizar modificación de horas ordinarias, comprometiéndose a mantener una jornada semanal mínima de 10 horas.

La jornada del Personal de atención directa del "Servicio de Ayuda a Domicilio" se establece de lunes a viernes, con los descansos legales establecidos y en horario diurno.

La persona trabajadora a tiempo parcial, tienen los mismos derechos que la persona trabajadora a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentos de Servicio en su caso, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Artículo 34.- Acceso de discapacitados.

La Comarca reservará en la oferta de empleo público un cupo no inferior al 8 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 2 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón, de modo que, progresivamente, se alcance el 2% de los efectivos totales en la Administración Autónoma de Aragón y sus entidades instrumentales.

La reserva del mínimo del 8 % se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo será para ser cubierta por personas que acrediten discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

El número de plazas reservadas se determinará en la oferta de empleo público, así como su distribución en los diferentes cuerpos, escalas y categorías profesionales. Se establecerán en las convocatorias de acceso al empleo público turnos separados para personas con discapacidad. En el caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 8 %.

Tendrán preferencia en la elección de los puestos ofertados para su adjudicación en primer destino las personas aspirantes que, habiendo superado el proceso selectivo, cuenten con una discapacidad igual o superior al 65 % o tengan a su cargo menores de 12 años que presenten necesidades de autonomía personal por motivos de discapacidad o estén en riesgo de padecerla y estén siendo atendidos por los Servicios de Atención Temprana del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Artículo 35. – Funcionarización.

La Comarca, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 5/23/88, de 28 de Julio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriba dichos puestos.

La representación sindical elevará propuesta de puestos de trabajo que requieran su reconversión en funcionarios.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

* Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

* Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

* Se facilitará a los candidatos/as la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

Artículo 36.- Bolsas de trabajo.

En las convocatorias de plazas de nuevo ingreso se incluirá la previsión de creación de una bolsa de trabajo integrada por aquellos/as aspirantes que, habiendo superado las pruebas selectivas, o habiendo superado la puntuación mínima exigida en concurso, no hubieran resultado contratados por falta de plazas. Estas bolsas tendrán una duración máxima de dos (2) años, quedando sustituida automáticamente por la última confeccionada en su categoría.

Se podrán realizar convocatorias para creación de bolsas de trabajo, en aquellos servicios que se considere necesarios.

Artículo 37.- Formación del personal.

La Formación de la persona trabajadora es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento de la administración comarcal.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurando que alcance el mayor número de categorías y empleados públicos.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas.

El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Entidad Local, o por cualquiera Administración Pública, centros oficiales reconocidos, así como por la FAMCP.

La asistencia a estos cursos se considerará siempre como tiempo de trabajo efectivo, y con un máximo de 45 horas anuales.

Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública.

Para concurrir a exámenes, estudios en centros oficiales reconocidos, para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como para realizar las pruebas selectivas o de aptitud, se tendrá derecho a permisos retribuidos. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que está matriculado en el curso, y justifique posteriormente su presentación a examen.

Para cursos de perfeccionamiento profesional se concederá permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses, en función del puesto desempeñado, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita, debiéndose razonarse la justificación por tales causas. Se mantiene la obligación de la empresa de cotizar por el trabajador durante el tiempo que dure este permiso no retribuido, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

Cursos de reconversión y capacitación profesional. La Comarca de Jiloca, directamente o en concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en caso de transformación o modificación funcional del centro de trabajo y cursos de adaptación para personas que hayan sido trasladadas por discapacidad. Se concederán permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la asistencia a estos cursos. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

La Comarca de Jiloca, a través del I.A.A.P. y demás centros, facilitará la puesta en marcha de cursos de formación y reciclaje, para todo el personal afectado por el presente Pacto.

La denegación de permiso para asistir a cursos de formación y exámenes deberá ser motivada, sin que sea vinculante el informe de su superior jerárquico.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes., se dejará salvo la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares, a que coincidan sus vacaciones en las de los períodos escolares, a la hora de establecer inicialmente el sistema rotatorio. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a examen.

La persona trabajadora que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

En formación continua, se fomentarán las medidas que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de la persona trabajadora con cualquier tipo de discapacidad.

Planes de formación. La Comarca realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal; estudio que se remitirá a los delegados de personal y sindicatos firmantes del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas con la finalidad de proceder a la negociación anual de un Plan de Formación.

El Desarrollo y gestión de dicho Plan se realizará con la participación de las partes mencionadas en el párrafo anterior, a las que se dará cuenta trimestralmente de su realización.

La Comarca directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el Plan anual de Formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras Administraciones Públicas o concertados con éstas.

Artículo 38.- Ayudas económicas a la formación.

Esta modalidad tiene por objeto el apoyo a la formación de la persona trabajadora, cuando ella pueda contribuir de forma directa a su promoción profesional. Será necesario para poder acceder a este tipo de prestaciones cursar estudios para acceder a los grupos o categorías profesionales especificadas en este convenio.

Estudios objeto de ayuda:

Podrán concederse ayudas para cursar estudios en centros oficiales o debidamente autorizados los estudios incluidos que a continuación se relacionan o equivalentes en caso de modificación de los planes de estudios:

- * Programas de iniciación profesional o formación profesional en todos sus grados.
- * Idioma extranjero cursado en centros oficiales.
- * Curso de orientación e iniciación para el acceso a la universidad para mayores de 25 años.
- * Diplomaturas universitarias, ingeniería y arquitectura técnicas.

* Estudios cursados en facultades universitarias para la obtención de títulos de licenciado, y en escuelas técnicas superiores para la obtención del título de arquitecto o ingeniero.

* Cursos monográficos de doctorado, siempre que la materia o asignaturas que comprendan abarquen el período lectivo de un curso académico completo.

* Cursos de postgrado o master, cursados en universidades y de carácter oficial, siempre que la materia o asignaturas que comprendan abarquen el período lectivo de un curso académico completo y se refieran a aspectos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado por el solicitante.

* Obtención del Título de Grado.

* Cursos de Aptitud Profesional.

Igualmente podrán ser objeto de ayuda, cualquier otra clase de estudios no incluidos en el apartado anterior, siempre que dispongan de planes de estudios aprobados por disposiciones oficiales en el marco de la administración educativa y que al finalizar los mismos se expidan títulos, diplomas, o certificados con validez académica, que permitan el acceso a cuerpo, escalas, o clases de especialidad en la administración de la comunidad autónoma, o permitan acceder a los grupos o categorías profesionales especificados en el Pacto.

Documentación justificativa

Junto con la solicitud normalizada deberá presentarse.

* Documentación acreditativa de cursar los estudios.

* Justificación de abono del gasto y su cuantía, pudiendo aportarse la adquisición de libros o temas al efecto, así como facturas de preparación convenientemente cotejadas.

* Certificado de haberse presentado a los exámenes correspondientes o de haber superado algún ejercicio o fase de la oposición en función de lo previsto anteriormente

* Declaración jurada del beneficiario de no habersele concedido ayuda por el mismo concepto para el período anual de que se trata, ni para el mismo curso o mismas asignaturas en años anteriores.

La cuantía de la prestación estará en función del periodo anual, no pudiéndose obtener más que por una sola vez para los mismos estudios y consistirá en una cantidad equivalente al 75% del gasto efectuado, sin que pueda superar 250 €, salvo en estudios universitarios que el importe máximo será de 450 €. Estas cantidades se actualizarán anualmente con el IPC.

CAPÍTULO VI - IGUALDAD DE GÉNERO.

Artículo 39.- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

La Comarca removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

Artículo 40.- Plan de igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Siguiendo lo dispuesto en la Disposición Adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la Comarca deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de Igualdad tendrá como objetivos específicos:

a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.

c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.

d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad.

Artículo 41.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comarca del Jiloca adoptará las acciones pertinentes para evitar y combatir el acoso sexual o por razón de género en el ámbito laboral, tanto desde su dimensión discriminatoria y atentatoria de la dignidad humana como de riesgo profesional de carácter psicosocial.

Se promoverán condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten situaciones de acoso sexual y por razón de género. Con este fin se arbitran procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de acoso, o aquellas que sin ser objeto del mismo faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas. Estas condiciones y procedimiento no serán inferiores en ningún caso a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y que el Gobierno de Aragón impulse y promueva para ese ámbito.

Asimismo, se implementarán medidas internas contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, que prevengan, desalienten, eviten, investiguen, identifiquen y sancionen tales conductas de acoso.

Artículo 42.- Violencia de Género.

La persona trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

La persona trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. 25

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

La persona trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los dos (2) primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18). Durante los dos (2) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO VII - DERECHOS Y DEBERES

Artículo 43.- Derechos y deberes.

La persona trabajadora en la comarca se somete en esta materia a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, al Estatuto de los Trabajadores y a las disposiciones legales dictadas en su desarrollo, así como a lo dispuesto en el presente Convenio.

CAPÍTULO VIII - RETRIBUCIONES

Artículo 44.- Conceptos retributivos.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas la persona trabajadora por la prestación profesional de su trabajo, ya retribuyan trabajo efectivo o los períodos de descanso computable como trabajo.

La persona trabajadora sometida al presente Convenio, sólo podrá ser remunerada por los conceptos retributivos establecidos en el mismo. De conformidad a los arts. 21 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las retribuciones del personal laboral sometido al Convenio lo serán básicas (Sueldo, Trienios y Extras) y com-

plementarias (Plus de Convenio/Complemento de destino y de Puesto de Trabajo/Complemento específico) y sin que el importe de las retribuciones básicas supere lo establecido para cada año para el personal funcionario en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, ni el incremento de la masa salarial, supere asimismo los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Igualmente, los trabajadores/as percibirán las indemnizaciones establecidas en cada caso por la legislación vigente.

En cuanto al incremento de retribuciones, se estará a las autorizaciones y límites que para cada año determinen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normativa complementaria en su caso.

Artículo 45.- Sueldo

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo percibida en doce mensualidades y cuya cuantía será la cantidad que para cada grupo profesional esté establecida en cada momento para los funcionarios públicos por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, de acuerdo a los grupos señalados en el Anexo correspondiente (Anexo VI).

Artículo 46.- Pagas extraordinarias

La persona trabajadora regulados por este Convenio percibirán dos (2) pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del sueldo y antigüedad, más el cien por cien (100%) del Plus Convenio y del Complemento de Puesto de Trabajo mensual, siempre que lo permita la legislación vigente, y particularmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Se devengarán y abonarán los días veinte (20) de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos en dichas fechas.

A la persona trabajadora que ingrese o cese en el transcurso del año, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre.

Artículo 47.- Antigüedad

Es la parte de retribución que corresponde a la persona trabajadora por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres (3) años, o múltiplo de tres (3) años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes en que hubieran perfeccionado. Los trabajadores/as temporales, tendrán derecho al reconocimiento de trienios una vez que acrediten los tres (3) años efectivos de servicio.

Las cuantías asignadas a cada trienio desde ahora en adelante serán las mismas que resulten de aplicación al personal funcionario en función del grupo de clasificación, y por los importes y límites establecidos para cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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

Artículo 48.- Retribuciones complementarias

A) Plus Convenio/ Complemento destino. Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la relación de puestos de trabajo en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Los puestos de trabajo se clasificarán en alguno de los niveles correspondientes a los intervalos establecidos con carácter general para los funcionarios/as de la Comarca del Jiloca

Las cuantías correspondientes al Plus Convenio son las equivalentes a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Complemento de Destino de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública en los términos de los arts. 21 a 23 del Estatuto Básico del Empleado Público.

B) Complemento de Puesto de Trabajo/ Complemento específico. Está destinado a retribuir las condiciones particulares y/o específicas de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

C) Uso vehículo propio: Retribuye el uso del vehículo propio para el ejercicio de los empleados inherentes a su puesto de trabajo. No contempla el uso para trasladarse desde el domicilio al centro de trabajo.

Artículo 49.- Horas extraordinarias.

Las tareas desempeñadas para la Comarca, fuera del horario laboral establecido, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Con carácter general se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido expresamente autorizada por la Corporación, sin que en ningún caso puedan exceder de ochenta (80) al año, o la parte proporcional que corresponda a jornadas reducidas, salvo que se trate de reparar, prevenir y evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Esta autorización tiene que ser solicitada, por la Consejería correspondiente y concedida por la Presidencia, debiendo notificar este hecho al empleado de forma previa a la realización de las mismas.

No obstante, dado el carácter de servicio público que presta la Comarca de Jiloca, las horas extraordinarias se realizarán por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad. Cuando no

existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente se podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, siguiendo un turno, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las siguientes:

* Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.

* Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.

* Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias.

En la autorización solicitada, se dispondrá si dichas horas extraordinarias serán compensadas en tiempo. Se compensarán a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas sábado, domingo, día festivo u horario nocturno, creándose una bolsa de exceso de horas, gestionada por el encargado del servicio.

La persona trabajadora comunicará con posterioridad y por escrito, con una antelación mínima de tres días hábiles, las fechas y horarios concretos en que realizará dicha compensación que tendrá lugar, en todo caso, dentro de los seis meses siguientes a la realización de los servicios extraordinarios.

Artículo 50.- Anticipos reintegrables.

La Corporación mantendrá un fondo de ayuda con carácter social, para la concesión de anticipos a todo el personal comarcal. Se concederán anticipos por una cantidad máxima al equivalente a una paga extraordinaria, que serán deducibles en un máximo de doce mensualidades. Se concederán éstas por riguroso orden de petición, salvo en los casos excepcionales que deberán ser igualmente justificados documentalmente sin estar sometidos a turno alguno. No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

No podrá concederse licencia sin sueldo o situación administrativa alguna en las que el personal deje de percibir sus retribuciones con cargo al capítulo I del Presupuesto Comarcal sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al periodo de licencia que se solicite, o a la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa. Asimismo, no podrá acceder a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad, sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste de saldar.

Artículo 51.- Indemnizaciones y suplidos.

Los empleados públicos tendrán derecho a percibir indemnizaciones para resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros asuntos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

- Dietas y desplazamientos.

Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente.

A efectos de contabilizar los kilómetros efectuados en el desempeño del trabajo, se considerará como punto de partida los centros de trabajo reflejados en el artículo 8.3 (Calamocha y Monreal del Campo principalmente). Cuando la residencia habitual del trabajador esté más cerca de su localidad de destino, que su Centro de Trabajo, el kilometraje, se pagará desde su lugar de residencia.

La persona trabajadora que no realice desplazamientos por motivos del servicio no recibirá retribución alguna.

El tiempo invertido durante estos desplazamientos será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La Comarca efectuará trabajos orientados a medir las distancias y tiempos reales por carretera existentes entre los distintos núcleos de población de la comarca, considerando el centro de cada pueblo como el punto de partida y llegada. Los recorridos se pagarán según lo reflejado en los Presupuestos Generales del Estado.

En referencia a las reuniones profesionales, se tendrá que pagar dieta tanto en el caso de que esta tuviera lugar en horario de mañana y tarde, como cuando la reunión profesional finalizará a las 14 horas, y se celebrará en un municipio que distara del centro de trabajo en más de 90 kilómetros.

En el supuesto de que durante el desplazamiento de la persona trabajadora por motivos de trabajo con vehículo propio, se produjese accidente de circulación, los gastos de reparación e indemnizaciones, en el caso que no estén cubiertos por su seguro, serán abonados por la Comarca a través de un fondo especial de 18.000 € al año, ampliable en caso de necesidad, y se le facilitará un vehículo de sustitución hasta un máximo de 5 días o la opción de trabajar en un puesto de igual categoría sin perjuicio económico.

Los desplazamientos se abonarán en función de las distancias reflejadas en el Anexo VII correspondiente del presente convenio.

La indemnización a percibir por gastos de viaje por el uso del vehículo particular será la misma que venga establecida para los funcionarios.

Artículo 52.- Nómina

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a que corresponda.

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

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

* Datos de la Comarca: determinación del centro de trabajo y domicilio, número de Seguridad Social del Comarca y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

* Datos económicos: fecha, periodo de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

Artículo 53.- Justificación de haberes

La Comarca facilitará a sus trabajadores/as la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

CAPITULO IX - AYUDAS SOCIALES

Artículo 54.- Seguro de accidentes

La Comarca del Jiloca garantizará un seguro de accidentes con cobertura para los siguientes riesgos, y cuya cuantía viene determinada en el Anexo correspondiente.

* Fallecimiento por accidente: 35.000€

* Invalidez permanente y absoluta: 40.000€

Artículo 55.- Fondo de Acción Social

Durante la vigencia de este convenio y con finalidad de mejorar el bienestar social de la persona trabajadora, se destinará el 0,23% de la masa salarial de todas las personas trabajadoras, para financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todas las personas trabajadoras de la Corporación que haya prestado al menos, seis meses de trabajo efectivo en el año natural que da derecho a su percepción, es decir, en el año anterior al devengo.

Se establecen una serie de prestaciones que tienen por objeto cubrir aquellas contingencias que, previamente definidas, no sean cubiertas total o parcialmente, por cualquier otro sistema público o paliar con carácter complementario tales coberturas si no alcanzan a satisfacer la totalidad del gasto correspondiente.

En todo caso, las prestaciones de dicho sistema no podrán suponer enriquecimiento injusto para el beneficiario ni que éste obtenga cuantías superiores al coste real satisfecho en cada situación. Los importes de las ayudas cuantificadas en este capítulo se actualizarán anualmente con el IPC.

La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

* Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar. Los criterios de adjudicación serán de carácter público.

* Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.

* Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la Comisión Paritaria 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 y resolución 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 cobertura del fondo social irá destinada a:

* Atención a la discapacidad, prótesis y adaptaciones.

* Guardería

* Ayudas y atenciones médicas no cubiertas por el sistema de Seguridad Social

* Natalidad

* Atención a situaciones de necesidad

* Apoyo a la formación

* Otras situaciones que la Comisión valore

CAPÍTULO X - SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 56.- Normativa aplicable

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

Asimismo, se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia y a las normas de Funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 57.- Comité de Seguridad y Salud

Existirá un Comité de Seguridad y Salud, común para todo el personal de la Comarca, cuya composición será de cuatro (4) miembros, dos (2) serán designados por la Comarca y los otros dos (2), que serán los Delegados de Prevención, por los/as otros dos (2), que serán los Delegados de Prevención, por los/as representantes del personal, a través de sus órganos de representación.

Serán funciones de este Comité:

* Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

* Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

* Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades de los trabajadores/as, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Comarca medidas a adoptar en cada caso.

* Promover en la Comarca la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral.

* Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

* Proponer anualmente a la Comarca el Presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

Los/as representantes de los trabajadores/as en el Comité de Seguridad y Salud ejercerán, entre otras, las siguientes funciones:

* Ser informados por la Comarca de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención y participar en las revisiones y evaluaciones de los puestos de trabajo.

* Informar y promover formación a la persona trabajadora en horas de trabajo.

* Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un periodo de tiempo. Una vez emitida la opinión de los/as representantes de los trabajadores/as, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

* Proponer a la Comarca cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas, cursillos de formación y sensibilización de la persona trabajadora en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

* Ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Permanente que se instruyan y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

Artículo 58.- Medidas preventivas

a) Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos se practican por los servicios sanitarios adecuados para todas las personas trabajadoras y con la siguiente periodicidad:

* Reconocimientos generales una (1) vez al año a todas las personas trabajadoras.

* Reconocimientos periódicos y específicos a aquellas personas trabajadoras que por razón de su actividad y el puesto de trabajo que ocupe así lo estableciera la legislación vigente. La comisión de salud laboral podrá asimismo extender estos reconocimientos médicos a otros colectivos.

* A toda persona trabajadora de nuevo ingreso antes de su incorporación de puesto de trabajo, así como cuando cambie de puesto de trabajo o de funciones si dicho cambio supone la asunción de riesgos no medidos previamente.

La vigilancia de la salud prevista en este artículo solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario, solo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo o para los demás trabajadores/as.

Los servicios administrativos de personal confeccionarán el calendario de revisiones dando cuenta al Comité y a sus representantes legales, debiendo ir en todo caso la persona trabajadora a dicha revisión en día laboral y siendo notificado el interesado/a del resultado de la misma.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán enviados al propio interesado/a en sobre cerrado de forma confidencial garantizando en cualquier caso la intimidad de la persona trabajadora. La Comarca tendrá la información suficiente de aquellos trabajadores/as de cuyo reconocimiento se derive la imposibilidad de ejercer sus funciones laborales.

b) Primeros auxilios. En todos los Centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto. Se repondrán cada seis (6) meses.

c) Las personas trabajadoras de la Comarca deberán recibir la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con la legislación actualmente vigente.

Artículo 59.- Asesoramiento y defensa legal.

La Comarca del Jiloca 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 correspondientes trabajos.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil. La Comarca del Jiloca 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 en que se

reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser la Comarca del Jiloca el demandante.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas será considerado como de trabajo efectivo.

CAPÍTULO XI - RÉGIMEN DE VESTUARIO

Artículo 60.- Vestuario

Con carácter obligatorio y gratuito, la Comarca del Jiloca proporcionará a todas personas trabajadoras, que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada.

El personal temporal tendrá derecho a la percepción de vestuario nuevo y se le guardará para sucesivas sustituciones.

La persona trabajadora vendrá obligada a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

La Comarca junto con la representación legal de la persona trabajadora, acordará en el seno de la Comisión Paritaria el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

Tendrán derecho a vestuario en los puestos de trabajo aquellos trabajadores/as comarcales cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad o higiene, uniformidad o cualquier otro motivo.

La concesión o supresión del derecho a vestuario en un puesto de trabajo, la modificación de los elementos que lo componen y en general, cualquier actuación en esta materia se ajustará a lo acordado por el Delegado Sindical y Comité de Seguridad y Salud.

Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan reconocido este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

El vestuario que proceda se entregará a la persona trabajadora antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos que se establezcan.

Se establece el deber de custodia y conservación de los elementos entregados, con devolución a la finalización de la relación laboral de equipos, distintivos y otro material imperecedero.

CAPÍTULO XII - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

I.- DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 61.- Órganos

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa son los representantes legales de los trabajadores/as, para la defensa de sus intereses.

Artículo 62.- Delegado/a de Personal. Competencias

Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones concedidas por las Leyes se reconocen a los Delegados de personal y Delegados sindicales en su ámbito de actuación los siguientes:

a) Ser informados por la Comarca del Jiloca

* Anualmente sobre la evolución probable del empleo.

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

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

La Comarca habrá de notificar y dar la copia básica, a la representación legal de los/as trabajadores/as de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 y 2 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Colaborar con la Comarca para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en el trabajo.

c) Los/as delegados del personal y Delegados/as sindicales dispondrán de un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental en horas de oficina.

d) La Comarca pondrá a su disposición las nóminas, los TC1, TC2, así como la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Serán a cargo de la Comarca del Jiloca las dietas y gastos de viaje que se originen por los desplazamientos ordenados o pactados con la Comarca por cuestiones de formación Sindical o asistencia a reuniones.

Artículo 63.- Garantías

Los Delegados/as sindicales y/o delegados de personal gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen para el ejercicio de su representación.

Dispondrán de un crédito de veinte (20) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, acumulable trimestralmente. No se incluirán en el cómputo las que se realicen por interés de la Comarca durante jornada laboral, ni las referidas al proceso de negociación. Con cargo a dicho crédito dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores/as, ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales

previa comunicación al Jefe/a de Servicio correspondiente que lo concederá automáticamente dando aviso al servicio de personal, en los términos establecidos en la normativa vigente.

II.- DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 64.- Representación sindical

La Comarca del Jiloca reconocerá la capacidad representativa de los diversos sindicatos en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichos sindicatos ostentarán representación institucional y tendrán competencia para la negociación colectiva.

Las partes firmantes de las presentes estipulaciones ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen como tales en orden a instrumentar a través de sus respectivas organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

III.- ACCIÓN SINDICAL

Artículo 65. - Del derecho de acción sindical.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato que reúna las condiciones establecidas en el Título III, artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical tendrán garantizado el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

La Comarca pondrá a disposición de las Secciones sindicales legalmente constituidas un local para la realización de sus funciones que reúna las condiciones dignas y este dotado del mobiliario y material necesario para desarrollar sus actividades.

La Comarca facilitará el que todos los servicios cuenten con tabloneros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado/a de personal, delegado/a sindical o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

IV.- DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 66.- Órgano Conjunto de Participación Sindical.

Se constituirá el Órgano Conjunto de Participación Sindical de las personas trabajadoras de esta Comarca.

Este órgano se reunirá con la Comarca, al menos una vez al trimestre, donde podrán asistir asesores por ambas partes, y previamente a la aprobación por el Consejo de la Comarca de la Relación de Puestos de Trabajo y/o Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los/as representantes sindicales, con la finalidad de proceder a negociar:

* Actualización de la plantilla (Clasificación, número de puestos).

* El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

* La Oferta de Empleo Público del año entrante.

* El diseño y aprobación de Planes de formación.

* Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.

* Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.

* Igualmente, dicho órgano se convocará para negociar:

* La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial.

* El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

* Los reglamentos de prestación de servicios.

* Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.

* Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

Asimismo, será competente para negociar, con carácter previo a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

* Bases y convocatorias de selección y contratación del personal.

* Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional.

* Bases y convocatorias de provisión de puestos.

* Supuestos de redistribución de efectivos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de quince (15) días a contar desde la aprobación del presente Convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con siete (7) días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con dos (2) días de antelación en ambos casos por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas.

V.- DEL DERECHO DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN

Artículo 67.- Derecho de reunión.

Se reconoce el derecho de reunión de las personas trabajadoras y secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los artículos 8 de la Ley Orgánica de libertad sindical y 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68.- Derecho de asociación.

La Comarca respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, y en su caso, constituir su sección sindical. Admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

VI.- DEL DERECHO A LA HUELGA

Artículo 69.- Derecho de huelga

La Comarca reconocerá el derecho de huelga del personal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

CAPÍTULO XIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70.- Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras quedan sujetas en esta materia, a lo dispuesto en título VII del Estatuto Básico del Empleado Público, a las disposiciones dictadas en su desarrollo, y a lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 71.- Ejercicio de la potestad disciplinaria

La Comarca corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

* Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

* Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

* Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

* Principio de culpabilidad.

* Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 72.- Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

1.1. Son faltas muy graves:

* El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

* Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

* La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día o más en el mismo mes.

* El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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

* La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

* La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

* El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

* La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

* La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico,

* La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

- * La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - * La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - * El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - * El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - * La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - * El acoso laboral.
 - * También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
- 1.2. Faltas graves.
- Las faltas graves serán establecidas, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- * El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
 - * La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
 - * El descrédito para la imagen pública de la Administración.
- Son faltas graves:
- * La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.
 - * Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si se tuviera que relevar a un compañero, bastarían tres faltas de puntualidad para que se considerara falta grave.
 - * La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - * La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás empleados públicos, independientemente de su categoría profesional.
 - * La desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
 - * Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
 - * El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - * La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
 - * La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del empleado o de otros empleados públicos.
 - * La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
 - * La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.
 - * El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
 - * La negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados.
- 1.3. Faltas leves.
- Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:
- * De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.
 - * Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
 - * No atender al público en general con la debida corrección, así como a los compañeros y subordinados.
 - * El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
 - * Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarían falta grave.
 - * El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.
 - * La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación.
- Artículo 73.- Sanciones
1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

e) Apercibimiento.

f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 74.- Prescripción de las faltas y sanciones

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 75.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

De conformidad a lo dispuesto al art. 98 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo del Estatuto Básico se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador/a suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, la persona trabajadora deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir a la persona trabajadora la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio a los cónyuges de los empleados públicos, serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas Estables no Casadas (parejas de hecho), y de personas que convivan maritalmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Se reconoce la sucesión de empresa habida entre los municipios y mancomunidades en los que trabajan las personas trabajadoras que se incorporan a la Comarca el 1 de enero de 2004, y la Comarca debido al proceso de comercialización, en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se contemplará el mecanismo de sucesión de empresa para las personas trabajadoras que se incorporen a la institución comarcal, en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este Convenio, el cálculo diario se efectuará

dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenios y complemento de puesto de trabajo).

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

A las personas trabajadoras de la Comarca les será de aplicación instrucción de 18 de enero de 2019, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón, por la que se aprueban criterios de gestión sobre medidas en materia de complementos de incapacidad temporal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2 de la Ley 13/2003, de 24 de marzo, de creación de la Comarca del Jiloca, la sede oficial de la Comarca se ubica en el municipio de Calamocha, sin perjuicio de los diferentes Centros de Trabajo en que presta servicios la Comarca, y sin perjuicio de las sedes administrativas determinadas en el artículo 8 del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y la Administración del Estado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

El presente Convenio consta de setenta y cinco (75) artículos, siete (7) disposiciones adicionales, una disposición final, y siete (7) Anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las disposiciones legales que puedan calificarse como derecho necesario se imponen, en todo caso, en su aplicación sobre el contenido del presente Convenio. Debe precisarse, que será de directa aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, y en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, así como las disposiciones que sobre los importes y límites sobre retribuciones establecidos para cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

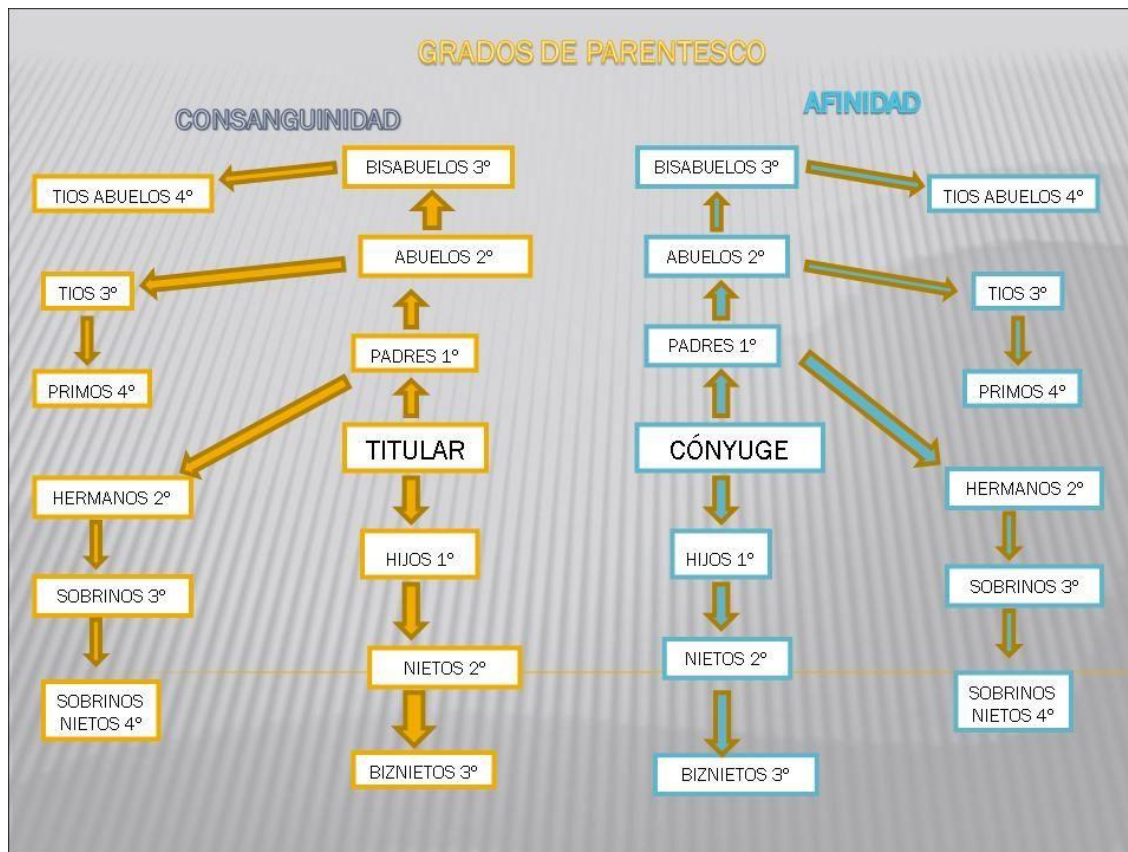
La entrada en vigor del presente Convenio, anulará y dejará sin efecto, todo convenio que se estuviera aplicando, e impedirá desde este momento los acuerdos personales entre los trabajadores y la Corporación en las materias reguladas en el presente Convenio que no hayan sido negociados con la representación de los trabajadores.

Firman el presente Convenio en Calamocha a _____

POR LA COMARCA

POR LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

ANEXO I - GRADOS DE PARENTESCO



ANEXO II - GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TITULACIÓN

- * GRUPO A1: título universitario de grado.
- * GRUPO A2: título universitario de grado.
- * GRUPO B: título de técnico superior.
- * GRUPO C1: título de bachiller o técnico.
- * GRUPO C2: título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- * Agrupación Profesional: sin requisito de titulación en virtud de la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

ANEXO III - ENFERMEDAD GRAVE

A los efectos de lo previsto en este Pacto se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico correspondiente.

Además, se entenderá también por enfermedad grave:

- * Independencia de su hospitalización
- * Dolencia física o psíquica con secuelas que limiten la actividad habitual con Intervención quirúrgica, independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión
- * La simple hospitalización.
- * Intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.

ANEXO IV - COMPLEMENTOS

PLUS CONVENIO (C. Destino) Y COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO (Específico)

Este anexo, atendiendo a los intervalos que para la asignación del Plus de Convenio (Nivel de Complemento de Destino) se establecen para cada Grupo y/o Subgrupo al art. 30.3.2 del presente Convenio, se completará con la relación de puestos de trabajo, en el plazo máximo de 4 meses desde la firma del presente convenio.

Asimismo, los firmantes adquieren el compromiso de revisar en la relación de puestos de trabajo los complementos de puesto de trabajo asignados a los diferentes puestos de trabajo existentes en la Comarca del Jiloca, en función de la evolución de los servicios comarcales y las tareas y funciones que se asignen a los diferentes puestos de trabajo, así como la evaluación de los mismos, sin menoscabo de las retribuciones complementarias vigentes a la fecha de aprobación del presente acuerdo.

COMPLEMENTO USO DE VEHÍCULO:

El uso de vehículo propio se compensará con un complemento de 4 euros/diarios cuando la distancia recorrida no supere los 100 kilómetros y 4,50 euros/día si la distancia recorrida supera los 100 kilómetros.

COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA:

En los casos en los que en la descripción del puesto laboral no este indicada la jornada partida, se compensará mediante un complemento de 20€ al mes cuando se realicen 1 o 2 jornadas de jornada partida a la semana o de 40 € mes cuando se realicen entre 3-5.

ANEXO V - INCAPACIDAD TEMPORAL

PRIMERO. - Medidas en materia de complementos de incapacidad temporal.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas en materia de incapacidad temporal, todo ello sin perjuicio de la necesaria justificación de las ausencias, mediante el correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, desde el primer día de ausencia por cualquier causa:

1.- A la persona trabajadora de la comarca a la que le sea de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social, se le reconocerá desde el primer día en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias que se vinieran percibiendo en el mes de inicio de la incapacidad.

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

3.- La comarca articulará las medidas legales y normativas necesarias para la efectividad del presente acuerdo.

4.- Las medidas descritas se aplicarán a los procesos de incapacidad temporal iniciados a partir de la fecha de vigencia de este convenio.

SEGUNDO. - Prestaciones económicas y conceptos retributivos complementados.

Las prestaciones económicas a las que afectan las medidas en materia de incapacidad temporal de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social son las siguientes:

* Incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral)

* Incapacidad temporal por contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo)

Las pagas extraordinarias a percibir de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, no resultarán afectadas por las situaciones de incapacidad temporal.

El abono del complemento en materia de incapacidad temporal deberá tramitarse de conformidad con la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por las medidas en materia de incapacidad temporal contempladas en la Ley de Medidas, siendo de aplicación el régimen vigente.

TERCERO. - Tratamiento de las recaídas.

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

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

CUARTO. - Ausencias por enfermedad.

Las ausencias debidas a enfermedad que supongan la no asistencia al centro de trabajo de hasta tres días, requerirán la presentación del parte de baja médica o, en su caso, del correspondiente justificante expedido por el facultativo que lo hubiese atendido. A partir del cuarto día sólo se considerará incapacidad temporal la que se justifique mediante el correspondiente parte de baja médica.

Las ausencias contempladas en el párrafo primero de este apartado, que no se acrediten de acuerdo con lo previsto en el apartado primero, determinarán la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin perjuicio de la adopción de las medidas que correspondan en el orden disciplinario.

QUINTO. - Vigencia.

Las anteriores medidas del presente ANEXO, serán de aplicación a partir de la publicación y entrada en vigor del presente Convenio, de conformidad a la autorización efectuada en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, (publicada el 4 de julio), en cuya Disposición adicional quincuagésima cuarta, establece la posibilidad de recuperar los derechos existentes en situación de incapacidad temporal, hasta el RD Ley 20/2012, y que cada Administración podrá determinar, previa negociación colectiva.

ANEXO VI - TABLA SALARIAL 2022

| DENOMINACIÓN | NIVEL | S. BASE | C. DESTI-NO | C. ESPECI-FICO |
|--------------------------------|---------|------------|-------------|----------------|
| SECRETARIO | A1 29 | 1.238,68 € | 970,49 € | 1.730,73 € |
| TECNICO SUPERIOR | A1 26 | 1.232,15 € | 779,76 € | 828,27 € |
| PSICOLOGA | A1 26 | 1.232,15 € | 779,76 € | - € |
| COORDINADORA TRABAJO SO-CIAL | A2 21 | 1.045,71 € | 528,66 € | 515,11 € |
| TRABAJADORA SOCIAL | A2 20 | 1.045,71 € | 491,07 € | 395,51 € |
| EDUCADOR | A2 20 | 1.045,71 € | 491,07 € | 395,51 € |
| TECNICO AYUNDANTE SECRE-TARIA | A2 20 | 1.045,71 € | 491,07 € | 395,51 € |
| COORDINADOR DEPOR-TES/JUVENTUD | A2 20 | 1.045,71 € | 491,07 € | 395,51 € |
| AEDL | A2 20 | 1.045,71 € | 491,07 € | 395,51 € |
| MONITOR DEPORTES COORDI-NADOR | C1 18 | 779,52 € | 440,90 € | 481,27 € |
| ANIMADOR SOCIOCOMUNITARIO | C1 16 | 779,52 € | 491,07 € | 531,36 € |
| INFORMATICO FPII | C1 16 | 779,52 € | 390,81 € | 531,36 € |
| ADMINISTRATIVO | C1 18 | 779,52 € | 436,54 € | 314,90 € |
| CONDUCTOR | C1 16 | 779,52 € | 390,81 € | 449,94 € |
| CONDUCTOR | C1 16 | 779,52 € | 390,81 € | 125,88 € |
| MONITOR DEPORTES/JUVENTUD | C1 16 | 779,52 € | 390,81 € | 60,29 € |
| AUXILIAR ADMINSTRATIVO | C2 14 | 637,40 € | 340,65 € | 347,29 € |
| MONITORES COLONIAS | C2 12 | 635,84 € | 201,03 € | 163,13 € |
| AUXILIAR HOGAR | AP 13 | 581,94 € | 315,53 € | 243,50 € |
| | | | | |
| | | | | |
| ANTIGÜEDAD | LABORAL | | | |
| A1 | | 47,81 € | | |
| A2 | | 41,44 € | | |
| C1 | | 28,72 € | | |
| C2 | | 19,19 € | | |
| AP | | 14,38 € | | |

ANEXO VII - DISTANCIAS KILOMETRICAS Y TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTO

| ORIGEN | KILOMETROS | |
|----------------------------|----------------------------|----|
| | DESTINO | |
| Alhueva | Alhueva | 36 |
| Bádenas | Bádenas | 36 |
| Bádena | Bádena | 36 |
| Bañón | Bañón | 36 |
| Barrachina | Barrachina | 36 |
| Bea | Bea | 36 |
| Bello | Bello | 36 |
| Blancas | Blancas | 36 |
| Burbáguena | Burbáguena | 36 |
| Calamocha | Calamocha | 36 |
| Caminreal | Caminreal | 36 |
| Collados | Collados | 36 |
| Corbatón | Corbatón | 36 |
| Cosa | Cosa | 36 |
| Cuacalón | Cuacalón | 36 |
| Cuencabuena | Cuencabuena | 36 |
| Cutanda | Cutanda | 36 |
| El Poyo del Cid | El Poyo del Cid | 36 |
| El Villaruelo de los Olmos | El Villaruelo de los Olmos | 36 |
| Ferrerueta de Huerva | Ferrerueta de Huerva | 36 |
| Fonfría | Fonfría | 36 |
| Fuentes Claras | Fuentes Claras | 36 |
| Godos | Godos | 36 |
| Lagueruela | Lagueruela | 36 |
| Loscos | Loscos | 36 |
| Luco del Jiloca | Luco del Jiloca | 36 |
| Mezquita de Loscos | Mezquita de Loscos | 36 |
| Monreal del Campo | Monreal del Campo | 36 |
| Navarrete del Río | Navarrete del Río | 36 |
| Nogueras | Nogueras | 36 |
| Odlón | Odlón | 36 |
| Ojos Negros | Ojos Negros | 36 |
| Olalla | Olalla | 36 |
| Peracense | Peracense | 36 |
| Piedrahíta | Piedrahíta | 36 |
| Pozuel del Campo | Pozuel del Campo | 36 |
| Ribielos de la Cérica | Ribielos de la Cérica | 36 |
| San Martín del Río | San Martín del Río | 36 |
| Santa Cruz de Nogueras | Santa Cruz de Nogueras | 36 |
| Sierra Menera | Sierra Menera | 36 |
| Singra | Singra | 36 |
| Torralba de los Sisonos | Torralba de los Sisonos | 36 |
| Torre los Negros | Torre los Negros | 36 |
| Torrejilla del Rebollar | Torrejilla del Rebollar | 36 |
| Torrijó del Campo | Torrijó del Campo | 36 |
| Valverde | Valverde | 36 |
| Villafraanca del Campo | Villafraanca del Campo | 36 |
| Villahermosa del Camp | Villahermosa del Camp | 36 |
| Villar de los Morales | Villar de los Morales | 36 |
| Villar del Salz | Villar del Salz | 36 |

