

Artículo 22. Gastos de viajes.

Al personal que se le confiera alguna misión fuera de su residencia habitual de trabajo, se le abonarán los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando por instrucciones de la empresa el trabajador tenga que desplazarse con su propio vehículo fuera del término municipal de la localidad donde radique el centro de trabajo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,20 euros por kilómetro, cantidad que queda fijada para toda la vigencia del convenio.

Mejoras sociales.

Artículo 23. Ayuda social.

Con el fin de contribuir a los gastos de formación cultural, la Empresa concederá a los trabajadores a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total, con carácter extrasalarial, equivalente a 144 euros, que se hará efectiva en 12 mensualidades de 12 euros, teniendo derecho a esta percepción aquellos trabajadores cuyos hijos estén comprendidos entre la edad de 3 años hasta el fin de la edad universitaria, si existieran tales estudios, cantidad que queda fijada para toda la vigencia del convenio.

En el caso de que ambos cónyuges prestasen servicio en la Empresa, solamente tendrán derecho al percibo de una sola cantidad por este concepto.

Artículo 24. Prestación por accidente laboral.

Si como consecuencia de accidente laboral de cualquier trabajador de la Empresa se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de Incapacidad Total para la profesión habitual, o Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, o le sobreviniera la muerte, la Empresa abonará al trabajador, su viuda o derechohabientes la cantidad de 30.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de Incapacidad Permanente Total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Para cubrir estas prestaciones, la Empresa podrá suscribir individualmente una Póliza de Seguros o colectivamente, por medio de las Federaciones o Asociaciones Empresariales.

Este artículo entrará en vigor 30 días después de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la provincia, y no sufrirá modificación alguna durante los tres años de vigencia del Convenio.

Artículo 25. Premio de fidelidad.

Los trabajadores de la Empresa que cumplan una antigüedad en la misma de 15 años de servicios ininterrumpidos, percibirán en concepto de premio de fidelidad una cantidad equivalente a una mensualidad calculada sobre el salario base vigente en cada momento y, en su caso, el complemento ad personam sustitutivo de la antigüedad, según lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio.

Al cumplir 20 años de servicios interrumpidos, tal premio consistirá en dos mensualidades, y será de tres mensualidades al cumplir los 25 años en los mismos términos anteriormente señalados y sobre los conceptos señalados en el párrafo anterior.

La cantidad percibida en concepto de este premio, no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de la base indemnizatoria, cuando la rescisión de la relación laboral otorgue al trabajador el derecho a percibir cualquiera de las indemnizaciones contempladas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencia voluntaria por maternidad/paternidad del trabajador/a.

Esta excedencia se regirá por lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será no superior a tres años entre la fecha de finalización del descanso por maternidad, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa y el período de excedencia, y se tendrá derecho a reincorporación automática a la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Artículo 27. Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un chofer o viajante le sea retirado temporalmente y por un tiempo no superior a seis meses el permiso de conducir, por razón de sanción administrativa o infracción culposa, la Empresa le proporcionará a dicho trabajador, a instancia del interesado, otro puesto de trabajo dentro de la misma, percibiendo en ese tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

En el mismo caso, y cuando la retirada sea superior a seis meses y venga determinada por las razones antes expresadas y por hechos acaecidos en relación o con ocasión del trabajo, de solicitarla, se le concederá al trabajador la situación de excedencia voluntaria durante el periodo de dicha privación y hasta un máximo de tres años.

La Empresa, en los demás supuestos o cuando el trabajador durante la prestación de sus servicios en la misma hubiese hecho uso del derecho del párrafo anterior o reincidiera en la situación prevista en el mismo o en el párrafo primero, dará lugar a que el mismo deja de ser apto para el trabajo que fue contratado, con las consecuencias legales que de ello se deriven.

Comisión paritaria.

Artículo 28. Naturaleza y funciones.

Para la vigencia, interpretación y cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal, que hayan formado parte de la negociación del Convenio y que podrán designar a los asesores que con tal misión estimen oportuno.

Esta Comisión tendrá como funciones principales la vigilancia de lo pactado, interpretación del Convenio, arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación del Convenio, e igualmente la redacción de las tablas salariales para los años 2012 y 2013, de acuerdo con lo pactado en los artículos 14 y 15, y todo ello sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración o Jurisdicción Laboral.

Artículo 29. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA).

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresas, incluidos en el ámbito de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización, según lo establecido en el ASECLA y su reglamento de aplicación.

Artículo 30. Contrato eventual.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial y/o provincial, siempre que haya ampliado la duración de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el Art., 15.1 b) del E.T.

CLÁUSULA FINAL.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 1 de Marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el Registro del Texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio; R.D.L. 1/95 de 24 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

En todo lo que respecta a «faltas y sanciones» se estará a lo previsto por el Acuerdo Estatal del Sector del Metal (Artículos 15 a 20), Resolución de 7 de agosto de 2008, publicada en el B.O.E de 22 de agosto de 2008.

En Huesca a 11 de Abril de 2011

TABLA SALARIAL HIERROS HUESCA, S.A. AÑO 2011

CATEGORIA	SALARIO BASE	Plus Convenio Incl. 1,5%	Plus Transporte	SALARIO ANUAL
DIRECTOR/GERENTE	1.571,50	555,48	106,50	31.409,72
JEFE COMPRAS	1.238,80	230,08	106,50	22.514,45
ENCARGADO	1.238,80	230,08	106,50	22.514,45
JEFE DE GRUPO	1.152,68	230,08	106,50	21.222,62
VIAJANTE	1.066,55	131,03	106,50	18.742,09
CONTABLE	1.125,35	146,46	71,58	19.425,01
OPERADOR MAQUINA CONT.	1.043,97	131,05	68,92	17.990,23
AUXILIARADMTVO.	962,64	78,21	31,01	15.719,23
CHOFER 1ª	1.136,20	162,74	102,92	20.128,01
CHOFER 2ª	957,55	162,74	102,92	17.448,19
OFICIAL DE 1ª	931,19	131,03	72,88	16.341,75
OFICIAL DE 2ª	902,92	124,20	41,43	15.489,85
OFICIAL DE 3ª	874,73	124,20	24,83	14.884,46
PEON-MOZO DEALMACEN	850,03	90,64	16,26	14.016,87

3202

Visto el Texto del **Convenio Colectivo para el personal laboral de la COMARCA DE SOBRARBE**, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.00., a regir del 01.01.2011 al 30.06.2014, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 220005720111994, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los Art. 22 y siguientes de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre (BOE 23-12-2010), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.011 y las que se publiquen para años posteriores.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 20 de mayo de 2011.-El director provincial, P.A. El secretario provincial, José Alberto Martínez Ramírez

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE SOBRARBE

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio regula las relaciones entre la Comarca de Sobrarbe y el personal laboral incluido en su ámbito y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, dentro del respeto a la legislación vigente en cada momento.

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

Artículo 2. Comisión Negociadora

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo que suscriben se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la firma del presente Convenio. Dicha Comisión Negociadora está compuesta por un Vocal de la Comisión de Gobierno nombrado por el/la Presidente/a de la Comarca, y por los Miembros del Comité de Empresa. Podrán asistir asesores respectivos, con voz pero sin voto.

Artículo 3. Ámbito personal y de aplicación

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral dependiente de la Comarca, entendiéndose por tal las/os trabajadoras/es fijos, indefinidos y temporales, cuya relación esté sometida a las normas de Derecho Laboral y a la Ley 7/2007 de 12 abril (EBEP) en lo que sea de aplicación, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos de la Comarca de Sobrarbe.

Artículo 4. Ámbito territorial

Las disposiciones de este Convenio serán de aplicación en los diferentes centros de trabajo dependientes de la Comarca de Sobrarbe. Cada trabajador será adscrito a un determinado centro de trabajo en función de las necesidades organizativas de la Comarca y de cada Servicio, y dicho centro de trabajo constará en su contrato en las contrataciones que se den a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio mantendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 30 de junio de 2014.

Artículo 6. Denuncia y prórroga

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes en su totalidad se incrementarán o disminuirán en el mismo porcentaje o cantidad que determine el Estado para el personal laboral de las Administraciones Públicas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones y normativa que la desarrollen.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como salariales, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que por la Autoridad competente no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna de sus cláusulas, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas, y su contenido debería ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días.

Artículo 8. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio

Para velar por la correcta interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria integrada, de una parte, por dos miembros a designar por la Comarca, y de otra parte por dos representantes de las/os trabajadoras/es. Podrán asistir asesores respectivos, con voz pero sin voto.

El Presidente será uno de los miembros designados por la Comarca y el Secretario se elegirá por los miembros de la Comisión. Esta Comisión será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Estudio de posibles nuevas categorías profesionales, dependiendo de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando y sus correspondientes niveles de complemento de destino. Asimismo, dar solución a las posibles disfunciones existentes entre las tareas que desempeña el personal y sus respectivos grupos profesionales.
4. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite al menos una de las partes. La convocatoria de las reuniones las realizará el Presidente de esta Comisión mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de 48 horas respecto de su celebración. Se levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de todos los asistentes. Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Artículo 9. Conflictividad laboral

Antes de adoptar medidas de conflicto colectivo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del diálogo mediante la resolución extrajudicial de los conflictos.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 10. Organización

La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Comarca. Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar por cada Servicio, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

1. Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo,
2. Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y aumento de la productividad,
3. Valoración de los puestos de trabajo,
4. Fomento de la participación de los trabajadores/as.
5. Integración de todos los trabajadores/as en una relación laboral apropiada.

Con Carácter previo La Comarca informará al comité de empresa de los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar

Artículo 11. Movilidad funcional y geográfica del personal

Para atender necesidades específicas causadas por actos o servicios de la Comarca, se autoriza la movilidad funcional y geográfica de todos los trabajadores/as fijos con las limitaciones propias de su capacidad y grupo profesional, previa comunicación a las personas afectadas con la mayor antelación posible, comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as y procurando no alterar de manera importante el normal funcionamiento de los Servicios. Respetando en todo caso lo establecido en los artículos 39 y 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el artículo 83 del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo 12. Período de prueba

La duración del período de prueba en las nuevas contrataciones no excederá de 6 meses para los titulados superiores o licenciados, de tres meses para diplomados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as.

Artículo 13. Trabajos de carácter fijo discontinuo

1. Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores contratados para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la Comarca, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo, que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

A las personas con trabajos de carácter fijo discontinuo se les reconoce la antigüedad desde la primera contratación, computándose los trienios por cada 36 meses de trabajo efectivo

Artículo 14. Cese voluntario

El personal que desee causar baja laboral deberá avisar por escrito a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y cinco días. El incumplimiento de esta norma dará derecho a la Comarca a descontar de la liquidación el importe 0,5 días, de la totalidad del salario, por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15. Jornada laboral, permanencia y asistencia al trabajo

1. La jornada laboral, a tiempo completo, para el personal laboral al servicio de la Comarca de Sobrarbe será de 37,5 horas semanales.

A los trabajadores del Servicio de Personas Adultas y a los monitores del Servicio Comarcal de Deportes y en general, a aquellos cuya actividad sea coincidente con el curso escolar se les aplicará el calendario laboral oficial estipulado por el Departamento de Educación de la Comunidad Autónoma.

2. El cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.612,5 horas como máximo. El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

JORNADA SEMANAL	37,5 horas
JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día *7,5 h.)	1.957,5 horas
A DEDUCIR:	
Fiestas nacionales que dicte el Gobierno (10)	
Fiestas en Aragón dictadas por la D.G.A. (2)	
2 días de fiesta locales	
24 y 31 de diciembre	
22 días laborables de vacaciones	
8 días de asuntos propios	
Total días a deducir: 46 *7h.	- 345 horas
TOTAL	1.612,5 horas

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

4. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, al menos, doce horas.

5. La jornada laboral se realizará con carácter general de lunes a viernes, sin perjuicio de las peculiaridades que exijan las necesidades de los distintos servicios. La jornada laboral con carácter general en las oficinas de la Comarca se distribuirá de lunes a viernes, ambos inclusive, en horario continuado de 9.00 a 14.00, y el resto de la jornada se flexibilizará a elección del trabajador entre las 7.30 y 17.00 horas.

6. Según las características específicas de cada servicio, éstos tendrán horario flexible, debiendo organizarse el trabajo en función del cómputo total de horas.

7. Dependiendo de la organización de cada servicio, la jornada laboral podrá ser continuada o partida.

8. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo.

9. En aquellos puestos que, por razones del servicio, se trabaje en fin de semana, se guardará como mínimo 2 días ininterrumpidos de descanso semanal.

En el Servicio de RSU se aplicará la siguiente compensación horaria por cada domingo y festivo trabajado que se computará a efectos de jornada efectiva: 1,75 horas por hora trabajada.

10. Se computará como jornada laboral el tiempo necesario destinado a reuniones de programación y seguimiento de los diferentes servicios, así como los tiempos empleados como pausas reglamentarias y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

11. La Comarca se compromete a estudiar en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del acuerdo, la aplicación de la jornada semanal de 35 horas, en el momento en que ésta sea aplicada con carácter general para el personal de la Diputación General de Aragón

Artículo 16. Pausa laboral

Cuando se realice jornada continuada se disfrutará de una pausa por un período de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando la jornada laboral sea igual o superior a 6 horas. Caso de ser inferior a 6 horas y superior a 3 horas y cuarenta y cinco minutos, la pausa laboral será de 20 minutos, computable asimismo como trabajo efectivo.

Artículo 17. Calendario laboral

1. En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, Autonómica y Local.

2. Dada la diversidad de servicios existentes en el ámbito territorial de la Comarca, se reestructurarán en su caso los calendarios y horarios laborales específicos para cada Servicio a propuesta de los responsables de la Comarca y con el conocimiento del Comité de Empresa, de acuerdo con los principios de eficacia, flexibilidad y variedad, y tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias.

3. Serán fiestas retribuidas y no recuperables las de ámbito estatal, autonómico y local y los días 24 y 31 de diciembre. Cuando por necesidades del servicio no puedan disfrutarse dichos días 24 y/o 31, se compensará con otros/s.

Así mismo los festivos que coincidan en sábado se compensarán con un día de asunto propio previa solicitud. Dicha solicitud se realizará con 7 días hábiles de antelación. La comarca contestará en 3 días hábiles desde la entrada de la solicitud en el registro de la entidad

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

4. Se disfrutarán las fiestas locales del municipio donde está ubicada la sede de la Comarca o del municipio donde el personal laboral tenga ubicado su centro de trabajo, sin perjuicio de lo que se pueda disponer en el apartado 2 del presente artículo.

5. Asuntos propios: Cada trabajador/a, sin perjuicio de como se regulen en el Reglamento de funcionamiento correspondiente a cada Servicio, y previa solicitud con antelación de dos días hábiles como mínimo, tendrá derecho a 8 días al año de permiso por asuntos propios. Se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones.

Si se dieran causas sobrevenidas, previa comunicación de las mismas, se solicitará el permiso el día de la incorporación debiendo presentar justificación documental de la ausencia

Desde el 1 de julio y hasta el 31 de diciembre, sólo podrán utilizarse 4 días de asuntos propios como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad durante el año, disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados.

Al igual que los restantes permisos retribuidos regulados en el art. 21 del presente convenio, los días de asuntos propios serán concedidos por la Comarca, comprometiéndose ambas partes a no hacer una utilización abusiva de los mismos e igualmente a no obstaculizar su disfrute.

6. A efectos de lo indicado en distintos artículos de este Convenio Colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil, aquel que al trabajador/a corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, etc. que previamente tenga establecido.

Artículo 18. Horas extraordinarias

1. Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales. Se mantendrán sólo en aquellas circunstancias en que no quepa utilizar la contratación temporal o parcial y por ser situaciones de necesidades o actividades extraordinarias.

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. No se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso.

5. Las horas extraordinarias se compensarán, económicamente o en tiempo de descanso, de común acuerdo entre empresa y trabajador. La compensación económica se retribuirá con un incremento del 75 % respecto a las horas ordinarias, y la compensación en tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por hora extraordinaria trabajada.

6. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 19. Trabajo nocturno

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 h. y las 6:00 h. Si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Para Los/as trabajadores de la Residencia Comarcal Tercera edad de Sobrarbe se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 h. y las 8:00 h

Artículo 20. Vacaciones anuales

1.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, serán de treinta días naturales, o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la coordinación de cada Servicio, no serán sustituibles por compensación económica alguna, excepto en caso de cese sin haberlas disfrutado. A efectos de computar días laborables, el sábado se considera festivo

2. Las mismas podrán disfrutarse de forma continuada o divididas hasta un máximo de cuatro periodos.

3. Al final del mes de Abril cada Servicio presentará el plan de vacaciones. Se procurará que los turnos vacacionales se efectúen de común acuerdo entre los trabajadores/as.

4. La Comarca podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa negociación con el comité de empresa»

5. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente.

6. A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso, salvo el de matrimonio o unión de hecho, baja por maternidad o paternidad y el permiso sin sueldo.

7. La Incapacidad Temporal sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones no produce interrupción en las mismas, por lo que los días en los que el Trabajador/a permanezca en dicha situación no podrán disfrutarse en momento distinto.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de enfermedades derivadas de embarazo, maternidad, adopción o acogimiento y paternidad en los que se permitirá el disfrute de dichas vacaciones, una vez que haya finalizado el periodo de suspensión del contrato aun cuando haya expirado el año natural.

En el caso de encontrarse un trabajador/a en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se trasladará su disfrute hasta el 31 de marzo del año siguiente. Dicho límite no afectará a los supuestos de embarazo, maternidad, adopción o acogimiento y paternidad en el que no existirá límite.

8. La determinación de los turnos vacacionales dentro de un Servicio se efectuará de común acuerdo entre los trabajadores. Y en el caso de no existir acuerdo se procederá del siguiente modo:

1. Tendrán prioridad de elección de periodo, en los de coincidencia con las vacaciones escolares, aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar,

2. Elegirán turnos de vacaciones los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada unidad.

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

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

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Artículo 21. Permisos retribuidos

El personal de la Comarca, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan. Estos permisos serán concedidos por la Comarca y requerirán siempre de comunicación previa y posterior justificación excepto por razones de fuerza mayor. Salvo mención expresa en otro sentido, los permisos de este artículo se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel. Ambas partes se comprometen a no hacer una utilización abusiva de los mismos e igualmente a no obstaculizar su disfrute:

1.- Quince días laborables en caso de matrimonio o de inscripción en el registro municipal como pareja de hecho. Ambas posibilidades se excluyen mutuamente. Se podrá disponer con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha

2.- Quince días naturales, incluido el permiso de paternidad en los casos de nacimiento de hijo/a o adopción. Se podrán acumular a los permisos de maternidad, y lactancia con vacaciones, aún habiendo finalizado el año natural.

3.- Cinco días por accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o persona que conviva maritalmente, familiar de primer o segundo grado, de consanguinidad o afinidad. Se ampliará dos días más en caso de desplazamiento fuera de la provincia. Excepcionalmente podrán concederse hasta diez días en casos justificados y debidamente acreditados.

4.- Tres días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, familiar de primer grado, que se ampliarán hasta cinco días si se produce fuera de la provincia.

Si el familiar fuese de segundo grado será de dos días que se ampliará a cuatro días, si se produce fuera de la provincia.

5.- Tres días en caso de divorcio separación legal.

6.- Dos días por traslado del domicilio habitual.

7.- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Comarca pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el presente Convenio.

8.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

9.- El tiempo indispensable para visita médica del trabajador/a, acompañamiento del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos o padres.

Conciliación familiar: El tiempo indispensable para acompañar a un familiar de segundo grado a consulta médica siempre que este a su cargo o conviva con el/ella, no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

10. Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros oficiales, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursos que guarden relación con la función que cada trabajador/a desempeña en la Comarca.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Por gestación y parto: según la normativa vigente, 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. Su distribución será a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Cuando el padre y la madre trabajen, el padre podrá optar por disfrutar de este período bien de forma sucesiva, bien de forma simultánea con el de la madre, siempre que entre los dos no superen el total del tiempo legalmente establecido.

13. En caso de adopción o de acogimiento preadoptivo o permanente, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de 16 semanas, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple.

En supuestos distintos a los anteriores se estará a lo recogido por la legislación vigente

14. Lactancia: las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en cada caso.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

15.- Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal comarcal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año. Con un preaviso de 15 días hábiles y la correspondiente autorización

16.- Para el cuidado de hijos discapacitados permiso para ausentarse el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario

17.- Derecho a Cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad .

La determinación de la cuantía de dichos permisos en aquellos casos que la duración sea variable será potestad de la Comarca

En el caso de necesidades excepcionales por circunstancias personales, la presidencia podrá conceder permisos extraordinarios, con o sin remuneración.

Artículo 22. Permiso sin sueldo

Se podrá conceder por la Comarca, previa solicitud por escrito del personal, permiso sin retribuir de 30 días naturales de libre disposición al año, que deberán solicitarse con al menos quince días de antelación y disfrutarse de manera continuada.

Artículo 23. Reducción de jornada

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de retribuciones. Cuando lo permita la organización del trabajo del Servicio, se concederá al trabajador/a solicitante la parte de jornada que convenga a sus necesidades e intereses personales. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado, el personal podrá solicitar a la Comarca el reconocimiento de una jornada reducida, interrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo la parte proporcional de sus retribuciones.

2. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Para la concesión de la reducción será necesario preavisar a la comarca y presentar documentación justificativa que acredite las causas que generan el derecho a la reducción.

Artículo 24. Excedencias

1. Forzosa. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

2. Excedencia voluntaria. El trabajador/a, con carácter fijo o indefinido en la Comarca, y con al menos 1 año de antigüedad en la misma, 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. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo hasta que hayan transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitarse por escrito, con al menos un mes de antelación. De igual forma, la reincorporación deberá solicitarse por escrito al menos un mes antes de finalización del período de excedencia. El trabajador excedente conservará una reserva de puesto durante 1 año. El plazo que permanezca en excedencia no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

3. Excedencia maternal. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento permanente preadoptivo. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Se conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante toda su vigencia.

El cómputo de la antigüedad se conservará durante toda su vigencia.

4. Excedencia por cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

ACCESO, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 25. Provisión de vacantes. Procedimiento

1.- La selección del personal laboral sujeto a este Convenio se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La Comarca desarrollará la relación de puestos de trabajo, que siendo un instrumento de ordenación del personal, comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo y complemento específico y de destino a ellos asignados. Se respetarán las normas adoptadas por la Comarca de acuerdo con la normativa legal vigente por la que se regula el acceso a la Administración Pública, respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

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

La provisión de vacantes de personal que se produzcan en el ámbito de este Convenio se realizará mediante alguno de los siguientes procedimientos:

1. Por movilidad interna
2. Por promoción interna
3. Por nuevo ingreso
- 2.- Acceso de personas con discapacidad:

La Comarca tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para los trabajadores/as con discapacidad que la legislación prevé.

Artículo 26. Movilidad

1.- Movilidad interna

Consiste en el cambio o adscripción de un trabajador/a de un Servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

Podrá concurrir al turno de movilidad interna cualquier trabajador/a fijo que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente, a propuesta del Tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

Los requisitos para acceder a la movilidad interna serán:

- a) Ser trabajador/a fijo
- b) No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario, en el año inmediatamente anterior.
- c) No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.
- d) No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la que se determine en su momento.

2.- Movilidad Funcional

a) trabajos de superior categoría:

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

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

b) trabajos de inferior categoría

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

Artículo 27 Promoción interna

Supone la posibilidad del personal al servicio de la Comarca de ascender de una categoría inferior a una categoría superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

En la provisión de plazas que rige este artículo, la selección se realizará entre los trabajadores/as de la plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador/a fijo
- b) Poseer la titulación académica o profesional necesaria para acceder a la plaza que se opta.
- c) No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario, en el año inmediatamente anterior.
- d) No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.
- e) No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años. La valoración de méritos será la que se determine en su momento.

Artículo 28. Nuevo ingreso

a) Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Comarca.

Con carácter general, en todas las convocatorias se podrá considerar la posibilidad de creación de una bolsa de trabajo con duración máxima de un año, sin perjuicio de que excepcionalmente la duración haya de ser superior.

b) Conversión de empleo temporal en fijo: La Comarca tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. Previa negociación se desarrollarán programas para la conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos puestos de trabajo en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural; y siempre y cuando dicho puesto de trabajo haya sido provisto mediante pruebas selectivas.

-Antes del 31 de Diciembre de 2012 se negociará por las partes:

- A) Las Plazas a Consolidar

- B) Las Bases que regulen el Proceso de consolidación

- Igualmente la Comarca estudiará la posibilidad de establecer un proceso de funcionalización de puestos de trabajo ocupados por personal laboral fijo en los que se desempeñen funciones que supongan ejercicio de potestades públicas

Artículo 29. Permutas

El trabajador/a podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a acuerdo con otro compañero/a de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto. Cambio que deberá ser aprobado por la Comarca. Se conservará la antigüedad de cada uno. Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores/as de otras Administraciones Locales, previa autorización de ambas, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores/as, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndoles respetada la antigüedad.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN

Artículo 30. Formación del personal

1. La Comarca podrá organizar, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, cursos de capacitación profesional para el reciclaje y la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en un supuesto de transformación o modificación funcional.

2. Estas actividades, organizadas por la Comarca, serán obligatorias y se computarán como horas de trabajo efectivo. Los desplazamientos efectuados se compensarán con sus correspondientes dietas.

3. El personal, y siempre que esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que desempeñe, previa solicitud a la Comarca, podrá participar en los cursos organizados por cualquiera de las instituciones dependientes del Gobierno de Aragón, o bien concertados con aquellas. La Comarca, concedida su autorización y en los casos que lo estime oportuno, tramitará las solicitudes de su personal haciéndose cargo, en su caso, de las tasas de inscripción y de los gastos de desplazamiento.

4. Licencia por estudios

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con las funciones inherentes al puesto de trabajo y que sean de interés para la Comarca, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador/a comarcal tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este Convenio.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador/a tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este Convenio.

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

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

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

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 31. El Delegado/a de Prevención

En el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud laboral, será de aplicación, en todo momento, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las directivas de la Unión Europea sobre el trabajo en pantallas y aquellas otras disposiciones vigentes que sean de aplicación en esta materia.

El Delegado/a de Prevención constituye la representación de los/as trabajadores/as de la Comarca, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias serán, como mínimo, las establecidas en el artículo 36 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Uno de los Delegados de Prevención que en aplicación a lo determinado por el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre correspondan a la Comarca del Sobrarbe podrán ser elegidos entre los trabajadores por los miembros del Comité de Empresa.

Únicamente podrán ser elegidos aquellos que acrediten la realización de cursos o estudios que integren el nivel básico de actividad preventiva que determina el artículo 35.1 del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En ningún caso esta elección supondrá un incremento del número de delegados de prevención.

Artículo 32. Vigilancia de la Salud

La comarca deberá exigir a las mutuas y los servicios de prevención el cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención y seguimiento de enfermedades profesionales

Se efectuará anualmente una revisión médica completa, en horario de trabajo, a todo el personal de la Comarca, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

TRABAJO ANTE PANTALLAS:

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto.

De común acuerdo con el correspondiente servicio de prevención con el que la Corporación tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

PROTECCIÓN DE LA SALUD.

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

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

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas del nuevo puesto.

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

PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA SU TRABAJO HABITUAL.-

Al trabajador que quede afectado por este tipo de incapacidad, menor de 55 años (con el 55% de pensión) Se estudiará la posibilidad de recolocación a otro puesto de trabajo acorde a sus aptitudes físicas en el menor tiempo posible desde el reconocimiento de su situación. El nuevo salario y clasificación serán los del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 33. Vestuario

1. -Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad, higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo de acuerdo al trabajo a desarrollar y la época del año. Como norma general se entregarán anualmente dos equipos de trabajo, si bien el deterioro evidente de una parte del mismo será razón suficiente para su sustitución. Se prohíbe la utilización de esta ropa fuera de las labores encomendadas por la Comarca. Los Servicios que dispondrán de vestuario específico son:

1. Personal de Protección Civil: Ropa, botas, guantes y complementos de seguridad necesarios para labores de extinción de incendios y otras intervenciones.

2. Recogida de residuos sólidos urbanos: Mono de trabajo (o camisa y pantalón), botas de seguridad, guantes, abrigo para el frío y el agua y mascarilla.

3. Servicio Social de Base y Residencia Tercera Edad: Uniforme de verano y de invierno, chaqueta de punto, ropa de abrigo (para personal que realice el trabajo a domicilio), zapato o zapatilla de trabajo, botas de agua (para quienes realicen aseos en baños geriátricos).

4. Servicio de Archivo: Bata y mascarilla.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 34. « Seguro de vida y accidentes»

Teniendo en cuenta las limitaciones establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2011. Se mantendrá en el presente convenio las singularidades del personal laboral de la residencia y del resto del personal de los servicios Comarcales.

La Comarca garantizará un seguro de vida y accidentes, que cubrirá los riesgos y cuantías siguientes:

Para los trabajadores/as de la Residencia:

a) Fallecimiento por causas naturales	30.050,65 euros
b) Fallecimiento por accidente	30.050,65 euros
c) Fallecimiento por accidente laboral	30.050,65 euros
d) Invalidez permanente total	21.035,00 euros
e) Invalidez permanente y absoluta	42.070,85 euros
f) Gastos de sepelio	3005,06 euros

Para el resto de trabajadores/as de Servicios Comarcales:

a)Fallecimiento o invalidez permanente absoluta, 60.000 euros

En estos casos la Comarca viene obligada a comunicar a la familia del trabajador/a la existencia de dicho seguro en el plazo de 15 días desde que se produce el suceso.

Estos seguros serán efectivos una vez los trabajadores pasen los correspondientes reconocimientos médicos previos exigidos por las compañías aseguradoras.

La comarca de Sobrarbe suscribirá una póliza de seguros por accidentes y enfermedades profesionales para aquellos trabajadores que debido a sus condiciones físicas quedaran excluidos por las compañías aseguradoras

La póliza suscrita dará la siguiente cobertura:

-Fallecimiento , Incapacidad permanente total , Incapacidad Permanente absoluta , y Gran invalidez , 60.000 €

Artículo 35. Complemento por incapacidad temporal

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 36. Responsabilidad civil y defensa legal

1. La Comarca asume la responsabilidad por el funcionamiento de sus Servicios Públicos o de la actuación derivada del ejercicio de las funciones de sus trabajadores/as, en los términos establecidos en la legislación general sobre responsabilidad administrativa.

2. La Comarca asumirá la defensa del personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas. 3. Excepciones: a) En los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe. b) Renuncia expresa del propio trabajador/a. c) Ser la Comarca la demandante.

4.- Retirada del carné de conducir. En caso de suspensión temporal del permiso de conducción derivada del ejercicio profesional dentro de la jornada laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador, que no sea objeto de acción dolosa o por falta laboral grave o muy grave y que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones. Si una vez reincorporado a su puesto original de trabajo, el trabajador fuese reincidente en la suspensión del permiso de circulación, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 37. Jubilación especial a los 64 años.

1.- En el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos a cargo de la entidad gestora, la Comarca vendrá obligada a sustituir dichos trabajadores por otros desempleados inscritos en las oficinas de empleo, tal y como dispone el Real Decreto 1194/1985, de 17 de junio, o norma legal futura que lo sustituya.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y cinco días naturales respecto de la fecha de su jubilación.

2.- Jubilación parcial. Los trabajadores tendrán derecho al sistema de jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Artículo 38. «Comité de Empresa»

1.- Su regulación y funciones vendrán determinadas por el artículo 63 y 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

2.- Las secciones sindicales podrán nombrar delegados sindicales que les representen si bien en tanto no se supere el umbral establecido en el artículo 10.1 de la ley Orgánica de Libertad Sindical no gozarán de las garantías y derechos otorgados por el artículo 10.3 de la citada Ley

3.- No obstante, previa solicitud por los sindicatos que acreditan una representación de al menos el 15% de los trabajadores, el presidente podrá otorgar permiso retribuido al delegado sindical para la asistencia a reuniones y realización de funciones sindicales.

Artículo 39. Derecho de reunión

Asamblea de trabajadores/as: El personal de la Comarca tiene derecho a reunirse en asamblea. Esta podrá ser convocada por el Comité de Empresa o un número de trabajadores/as no inferior al 33 % de la plantilla. La Asamblea será presidida por el presidente o miembro del Comité de Empresa en que este haya delegado, que será el responsable del normal desarrollo de la misma.

1. Lugar de reunión: el lugar de reunión podrá ser cualquier dependencia de trabajo de la Comarca, y se desarrollará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

2. Convocatoria: la convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la Comarca con 48 horas de antelación como mínimo.

3. Votaciones: los acuerdos que afecten al conjunto del personal comarcal requerirán el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores/as de la Comarca. El voto por correo se registrará por la regulación al efecto, en materia de elecciones sindicales.

Artículo 40. Tablón de anuncios

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios específico en un lugar visible y accesible de la sede de la Comarca. En él se expondrán todos los asuntos referentes al calendario laboral, turnos, anuncios sindicales y cualquier asunto de personal.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Despido disciplinario y despido improcedente.

Será de aplicación lo dispuesto en los artículos 54, 55 y 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como el artículo 96.2 del Estatuto Básico del empleado público.

Artículo 42. Obligaciones de los trabajadores

1. Los trabajadores/as se someterán, de manera general, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

2. Los trabajadores/as desempeñarán de manera eficaz su trabajo y según la planificación que la Comarca realice de cada Servicio.

3. Se utilizarán los medios necesarios para la prevención y protección de accidentes y para el cuidado por la higiene y salud del ambiente de trabajo.

4. Los trabajadores/as velarán por la conservación y buen uso de las instalaciones, material y equipamiento pertenecientes a la empresa.

Artículo 43. Faltas y sanciones de los trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Empresa, serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente. La sanción por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a.

Artículo 44. Faltas leves

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.

2. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación.

3. El abandono del servicio sin causa justificada salvo, que por la índole del perjuicio causado a la Comarca, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, haya de encuadrarse como falta grave o muy grave.

4. Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

5. Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán faltas graves.

6. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

7. No atender al público, a los asistidos y al personal con la debida corrección.

Artículo 45. Faltas graves.

1. Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin justificar, durante un período de un mes.

3. Abandono del puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al Servicio.

4. La reincidencia en faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita o sanción, aunque sean de distinta naturaleza.

5. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

6. Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Artículo 46. Faltas muy graves.

1. Actuar de mala fe, con intención de perjudicar el correcto funcionamiento de los servicios, a los compañeros o a la Comarca.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.

3. La manifiesta insubordinación individual y colectiva.

4. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los responsables políticos, trabajadores de la Comarca, compañeros de Servicio, público, asistidos o familiares de estos.

5. Originar frecuentes o injustificadas riñas graves con los compañeros de trabajo.

6. La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

7. Abandono del trabajo, que causara perjuicio de importancia extraordinaria a la Comarca del Sobrarbe, a los asistidos, al público o al Servicio en general.

8. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

9. La falta de asistencia al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

11. Violación del sigilo profesional.

12. Abuso de autoridad: se considerará abuso de autoridad la comisión, por un superior, de un hecho arbitrario, con violación de un derecho reconocido del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Artículo 47. Sanciones.

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

1. Faltas leves: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

Artículo 48. Procedimiento.

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

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de instrucción será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

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

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente además del asesor que en su caso determine el trabajador, un representante legal de los trabajadores o un miembro del comité de Empresa quienes presentarán perceptivamente un informe en el plazo de cinco días hábiles desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. Finalizada la instrucción del expediente, la Comarca de Sobrarbe notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta y el hecho en que se funda o el sobreesimiento del expediente sancionador y sus causas. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente. Una vez firme la sanción impuesta, se notificará su cumplimiento dentro del año siguiente a la fecha de firmeza.

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

Artículo 49. Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos siguientes: Las faltas leves a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las faltas muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Comarca tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El periodo de tramitación del expediente contradictorio, previsto en el artículo anterior, interrumpe el cómputo de los plazos previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO X**RETRIBUCIONES****Artículo 50. Grupos salariales**

La adscripción a los distintos grupos salariales se realizará según la titulación exigida en la convocatoria para cubrir cada puesto de trabajo, de acuerdo con la clasificación de grupos de trabajo establecida por la Ley 30/84 de la siguiente manera:

- Grupo A. Subgrupo A1: Doctor, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.
- Grupo A. Subgrupo A2: ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, FP-3, o equivalentes.
- Grupo B: Técnico Superior, o equivalente.
- Grupo C. Subgrupo C1: BUP, Bachillerato, FP-2, Ciclos Formativos de F.P. de Grado Superior, o equivalentes.
- Grupo C. Subgrupo C2: ESO, Graduado Escolar, FP-1, Ciclos Formativos de FP. de Grado Medio, o equivalentes.
- Agrupaciones profesionales: Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

Artículo 51. «Retribuciones básicas y Antigüedad»

Teniendo en cuenta las limitaciones establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2011. Se mantendrá en el presente convenio las singularidades retributivas del personal laboral de la residencia y del resto del personal de los servicios Comarcales.

1. Salario base: Según grupos, categorías. Su cuantía para el año 2011 será la que se indica en la tabla anexa.

2. Antigüedad: Se retribuye por trienios, consistentes en la cantidad especificada por cada tres años de servicio reconocidos, para cada uno de los grupos en que se hayan clasificado las categorías profesionales. La antigüedad del personal se reconoce a partir de la fecha de su contratación. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años trabajados, cualquiera que sea la categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador/a. También se estimarán los servicios prestados en período de prueba, y por el personal con contrato de duración determinada con la Comarca, cuando éste pase a ocupar plaza fija en la plantilla sin solución de continuidad o sin que hayan transcurrido más de seis meses desde la extinción del último contrato suscrito con la Comarca. En los casos en que el trabajador hubiera desempeñado sus funciones en un servicio de los transferidos a la Comarca por cualquier otra Administración, se reconoce la antigüedad desde el momento de la contratación en el mencionado servicio.

La comarca asumirá, en referencia a la homologación entre laborales y funcionarios en materia de antigüedad, la jurisprudencia que al respecto puede emanar del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Artículo 52. «Pagas extraordinarias»:

Teniendo en cuenta las limitaciones establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2011. Se mantendrá en el presente convenio las singularidades retributivas del personal laboral de la residencia y del resto del personal de los servicios Comarcales.

1.- Los Trabajadores/as de la residencia tendrán las siguientes pagas extraordinarias:

Dos pagas extraordinarias que se abonaran los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

2.- Los Trabajadores/as del resto de servicios comarcales tendrán las siguientes pagas extraordinarias:

Dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, por un importe equivalente, cada una de ellas, a la suma de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Artículo 53. Otros conceptos retributivos

Teniendo en cuenta las limitaciones establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2011. Se mantendrá en el presente convenio las singularidades retributivas del personal laboral de la residencia y del resto del personal de los servicios Comarcales.

1. Complemento de productividad: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que los trabajadores/as desempeñen su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por este concepto durante un período de tiempo originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Su asignación será a propuesta de la Comarca y se comunicará al Delegado de Personal, de conformidad con la legislación vigente.

2. Pluses. Se considerará plus a una gratificación económica complementaria y excepcional derivada de alguna de las siguientes circunstancias no comunes de trabajo:

2.1.- Los Trabajadores/as de la residencia podrán devengar, cuando cumplan los requisitos exigidos, los siguientes pluses:

A) POR EL SISTEMA DE JORNADA APLICADO.**TURNICIDAD:**

Destinado a retribuir al personal que preste sus servicios en régimen de turnos de lunes a domingo. Su cuantía será de 47,64 euros mensuales en doce pagas o la parte proporcional cuando la jornada sea parcial.

FESTIVIDAD: COMPATIBLE CON TURNICIDAD

Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en día festivo o en sábado o domingo. Su cuantía será de 22,86 euros por día trabajado, o de 11,43 euros cuando la jornada sea inferior a cuatro horas.

Este Plus festivo tendrá una cuantía de 60 euros para el que trabaje durante los días 24 y 31 de diciembre, y de 76,22 euros los que trabajen las noches de dichos días, salvo que el trabajador opte por la compensación horaria.

NOCTURNIDAD: Retribuye a los trabajadores que realicen su jornada total o parcialmente entre las 22 y las 8 horas, y su cuantía se incrementará en un 1,25 sobre el salario de hora ordinaria, su percepción será proporcional al volumen de horas trabajadas en dicha franja horaria.

CORRETORNOS:

Retribuye a los trabajadores que realicen su jornada de trabajo sustituyendo a otros trabajadores en sus turnos, que no asisten por enfermedad, vacaciones u otras causas. Este plus tendrá una cuantía de 66,69 euros al mes.

B) POR LAS ESPECIALES CONDICIONES DE TRABAJO.

PLUS DE TRABAJOS ESPECIALES.- Los trabajadores que desempeñen tareas que no son propias de su categoría profesional o especialidad, pero que supongan mayor responsabilidad percibirán la cantidad de 47,64 euros Mensuales SI SUPONEN MAYOR RESPONSABILIDAD o son tareas propias de categorías o grupos superiores percibirán el salario íntegro del grupo o categoría que desempeñen durante el período de realización de las funciones.

COMPLEMENTO EN ESPECIE: Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo que tengan servicio de comedor y coincida su horario de trabajo con el de la comida y/o cena, tendrán derecho a la manutención a cargo del servicio, siendo el tiempo máximo estipulado de media hora la cual no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso de coincidir el horario de trabajo con los horarios de comida y cena, tendrán derecho a ambos servicios.

GUARDIA LOCALIZADA.- Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 76,22 euros por semana realizada, en caso de actuación fuera de la jornada laboral se tendrá derecho a percibir como horas extras las realizadas.

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS: Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, este complemento, no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

DE MAYOR NIVEL PROFESIONAL.- destinado a retribuir al personal que desarrolle contenidos funcionales de un nivel profesional encuadrado en una categoría profesional superior, y cuyo importe será de 114,34 euros al mes, salvo que se trate de una situación de trabajo de superior categoría en cuyo caso se percibirá la diferencia existente entre la categoría que se ostenta y la que se ejerce.

2.2.- Los Trabajadores del resto de Servicios comarcales tendrán los siguientes pluses:

a) Festividad: Destinado a retribuir al personal que en casos extraordinarios y de forma no habitual, realice su jornada laboral en días inhábiles y festivos, entendiéndose como tales, además de los domingos, los establecidos así en el presente Convenio. Su cuantía será de 37,12 euros por día festivo trabajado o parte proporcional cuando la jornada realizada en festivo sea inferior o superior a la de 7 horas y 30 minutos. Este plus festivo tendrá una cuantía de 68,40 euros. para quien trabaje el turno de noche de los días 24 ó 31 de Diciembre. Se entenderá que el turno es festivo cuando su hora de inicio coincida con día festivo; las anteriores cuantías se actualizarán, cada año de vigencia del convenio, en igual porcentaje que lo sea el salario base.

Este plus no será aplicable al personal que de forma habitual por las características de su puesto, deba prestar su servicio en días festivos.

b) Nocturnidad: En los términos señalados en el Artículo 19 del presente Convenio. Su cuantía se incrementará en 1,30 sobre el salario de hora ordinaria

c) Coordinación: La Comarca podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación. Si dicha dedicación conllevara excesos de jornada, los mismos se compensarán conforme a lo regulado en este convenio. La asignación de este Complemento, que no tendrá carácter consolidable, obedecerá a criterios objetivos de libre designación, pudiéndose la misma efectuar a través de un concurso abierto entre el personal que reúna las condiciones necesarias para el puesto

El personal que venga percibiendo este complemento desarrollará las funciones que se establezcan en los reglamentos de funcionamiento que se aprueben para cada Servicio o, en su defecto, si así lo acuerda el Consejo Comarcal a propuesta de la correspondiente Comisión Informativa.

La cuantía mensual de dicho complemento se encuentra incluida en el complemento de destino de cada coordinador y se hará efectiva a partir del día de su nombramiento por la Comarca. Siendo la Coordinación una función de libre designación, al cese, dejará de percibir el importe correspondiente a dicho plus, no siendo consolidables por lo tanto los niveles atribuibles al mismo, y que ostentan la siguiente correspondencia:

Coordinadores del SSB: 4 niveles
 Coordinador de Deportes: 1 nivel
 Otros Coordinadores del Grupo B: 2 niveles
 Coordinadores Grupo C: 1 nivel
 Coordinadores del Grupo D: 3 niveles.

e) Disponibilidad: Este plus retribuye la disponibilidad de los trabajadores que prestan sus servicios en el Servicio de Protección Civil, ya que, habida cuenta las especiales características del mismo, el personal ha de portar, fuera de su jornada de trabajo, un teléfono móvil activo, de forma permanente, proporcionado por la Comarca, con objeto de estar localizado ante la eventualidad de la necesidad de su concurrencia a las misiones propias del servicio. Ello sin perjuicio del abono de las horas que se realizaran por tal motivo, en su caso.

2.3.- Los pluses anteriores tendrán el incremento o decremento anual establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 54. Complemento de destino

Este complemento, se percibirá conforme al nivel de puesto que se desempeña de acuerdo con los 30 niveles fijados por la Ley 30/84, de 2 de agosto, y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
GRUPO A-A1	22	30
GRUPO A-A2	18	26
GRUPO B Según desarrollo reglamentario en su día.		
GRUPO C.C1	16	22
GRUPO C-C2	14	18
Agrupac.Prof.	12	14

Artículo 55. Complemento Específico

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. (sus características). Según tabla anexa. En asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Artículo 56 Horas extraordinarias

Se retribuirán o compensarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 del presente Convenio.

Artículo 57. Gratificaciones

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual al trabajador se efectuará por la Comarca con sujeción a los criterios que establezcan los órganos de la misma.

Artículo 58. Desplazamientos y dietas

1- Desplazamientos: Los trabajadores/as que realicen desplazamientos con su propio vehículo por exigencias del servicio, recibirán el pago de kilometraje a razón de 0,26 euros por kilómetro, que será abonado mensualmente, previa justificación. En cada Servicio se establecerá cual es el kilómetro 0, dependiendo de la ubicación del centro de trabajo y la organización de tareas. Este dato tendrá que aparecer en la convocatoria de cualquier puesto de trabajo. La citada cuantía se actualizará, cada año de vigencia del convenio, en igual porcentaje que lo sea el salario base.

2.- Dietas: Los trabajadores/as que, por exigencia de su trabajo o de una función laboral determinada, realicen gastos de manutención y/o pernocta fuera de su domicilio, recibirán el pago de los mismos, previa presentación de factura.

Artículo 59. Estructura de la nómina

Los trabajadores/as recibirán información de sus retribuciones mediante la nómina mensual, que detallará de manera clara todos sus conceptos retributivos así como los descuentos por cotizaciones que corresponden a la Comarca y al trabajador/a. Deberán constar explícitamente los siguientes conceptos:

- Puesto de trabajo y grupo salarial
- Salario base
- Antigüedad
- Complemento específico
- Complemento de destino
- Pluses
- Horas extraordinarias

Artículo 60 Liquidación

Las nóminas se pagarán mensualmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al trabajado.

Artículo 61. Anticipos

1.- Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de una mensualidad. Su reintegro se efectuará en el plazo máximo de 6 meses. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior. La Comarca será quien valore la solicitud y apruebe su concesión. El personal contratado temporal disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como resten para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación.

2.- La Comarca concederá un anticipo por el importe de la reparación del vehículo y hasta un máximo de 6 mensualidades en el caso de que se produzca un siniestro o accidente del trabajador con daños en el vehículo propiedad del trabajador en el desempeño profesional dentro de su jornada laboral. La concesión de este anticipo quedará condicionada a la presentación por parte del trabajador del presupuesto de reparación del vehículo.

Disposición Adicional Primera:

La comarca elaborará un reglamento de Bolsas Comarcal que regule las Bolsas de Empleo de la Comarca.

Dicho reglamento de elaborará en un plazo de nueve meses desde el mes siguiente a la firma del convenio

Disposición adicional Segunda:

La comarca se compromete a suscribir en Enero de 2012 el Plan de Pensiones aprobado por la Comunidad Autónoma de Aragón con sujeción a la legislación aplicable.

Disposición adicional Tercera:

Se estudiará por La comisión negociadora la posibilidad de incluir en las Pagas extraordinarias durante la vigencia del presente convenio de conformidad con lo establecido en la ley de Presupuestos Generales del Estado y según la disponibilidad económica de la Comarca, los conceptos Complemento Específico y Complemento de Destino

Disposición adicional Cuarta:

Para el año 2011 las retribuciones económicas del personal de la Comarca serán la que ya vienen siendo aplicadas desde el 1 de enero de 2011.

El presente convenio ha sido aprobados en Sesión ordinaria del Consejo Comarcal de Sobrarbe de fecha 28 de marzo de 2011, y en prueba de conformidad firman los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, D. Enrique Campo Sanz en calidad de Presidente de la Comarca de Sobrarbe y D-Mariano Carruesco Pardina, Dº Jose Miguel Campo Monclus, Dº Sebastián Betato Juste y Dº Roberto Serrano Lacarra como representantes de los trabajadores.

En Boltaña, a 31 de marzo de 2011.-El presidente, Enrique Campo Sanz

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

D. Sebastián Betato Juste.-D. Mariano Carruesco Pardina.- D. Jose Miguel Campo Monclus.-D. Roberto Serrano Lacarra.-Dª Elisa Alonso Esteban.

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

SERVICIO PROVINCIAL

3144

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica en FRAGA, expediente AT-43/2011.

A los efectos previstos en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/92, se somete a información pública la siguiente solicitud de autorización de instalación eléctrica.

Peticionario: FRUTAS AURELIO, S.L.- CRTA N-211, P.K. 329,5.-FRAGA

Finalidad: suministrar energía eléctrica a un almacén de fruta, sito en el Polígono 86, Parcela 87 de Fraga (Huesca)

Características: Línea subterránea M.T., de 25 kV, con origen en apoyo C.T. existente y final en nuevo C.T., de 0,015 km de longitud, conductores RHZ1 18/30 KV 3x1 x240 mm2 Al. C.T. , de tipo interior en edificio prefabricado, con 1 transformador, de 630 kVA de potencia.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el proyecto y, en su caso, presentar sus alegaciones, por duplicado, en este Servicio Provincial de Huesca, sito en Plaza Cervantes, nº 1 (Edificio de servicios múltiples), durante el plazo de veinte días.

Huesca, 17 de mayo de 2011.-El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.