



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

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

2586

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora modificando el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la COMARCA DE LOS MONEGROS.

Vista el acta de fecha 15 de abril de 2019, presentada para su depósito en fecha 13 de mayo y subsanada por acta de fecha 20 de junio de 2019, suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el personal laboral de la COMARCA DE LOS MONEGROS (código de convenio número: 22000852012004), que acuerda la revisión del texto en vigor del Convenio Colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Servicio Provincial con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer la publicación del acta y acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 24 de junio de 2019. La Directora del Servicio Provincial. Por ausencia (Decreto 74/2000 de 11 de abril). La Secretaria del Servicio Provincial. M^a Elena Climente Brun.

Acta

ACUERDO DE MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

De una parte se reúne la Sra. Presidenta de la Comarca de los Monegros D^a Judith Isabel Budios Albacete como representante de la Comarca de los Monegros y legalmente legitimada al amparo de los artículos 87 y 88 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.

De otra parte se reúnen D^a. Angela Martínez Gavin, D. Raul Rivares Esteban, D^a Antonia Martínez Sánchez, D. Oscar Rufas Luis, D^a. Cristina Gonzalez Barau, D^a Rosa Martín Allala, 6 de los 9 miembros delegados de personal de la Comarca y de sus distintos organismos como integrantes del Comité de Empresa de los Monegros legalmente legitimados al amparo de los artículos 87 y 88 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.

En Sariñena, a 20 de junio de 2019 se acuerda por unanimidad de los presentes las siguientes modificaciones del Convenio Colectivo:

ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL, FESTIVOS Y JUSTIFICACION DE AUSENCIAS:

1. El tiempo de trabajo efectivo anual será de 1627 horas y 30 minutos, que se distribuirá entre los días laborales conforme al acuerdo que al respecto se negocie en cada una de las estructuras comarcales con la representación de los trabajadores.

2. 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. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, herramientas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo, a efectos de cuantificar el cómputo horario.

3. La jornada laboral se realizará con carácter general de lunes a viernes, sin perjuicio de que las peculiaridades que exijan las necesidades de los distintos servicios precisen de la realización del trabajo los sábados por la mañana.

4. En aquellos servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados entre servicios y el de retorno al domicilio se computarán como tiempo de trabajo.

5. 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.

6. Previa solicitud del interesado y aprobación por el órgano competente, se podrá conceder disminución de jornada con la correspondiente parte proporcional del salario por un periodo de hasta 1 año de duración.

A

7. El personal poseerá de 1 hora de flexibilidad horaria, 30 minutos antes del inicio de la jornada y 30 minutos después del inicio de jornada que serán recuperados al final de la jornada laboral siempre y cuando en su centro de trabajo exista un sistema de control horario y exista el servicio mínimo. Excepto los servicios que posean un horario fijado de atención al público o al usuario.

7.1. Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por el personal que incurra en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro. Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable del área y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará de forma inmediata al órgano competente en materia de personal.

7.2. En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de consulta, prueba o tratamientos médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el trabajador su asistencia y la hora de la cita.

7.3. En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente donde el médico lo especifique en un parte reposo domiciliario (P10) o documento asimilado, el personal tendrá un derecho de 4 días al año de los cuales 3 días podrán ser consecutivos sin reducción de las retribuciones establecidas.

En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará en su caso, la reducción de las retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.

En todo caso una vez reincorporado el personal a su puesto, deberá de justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

7.4. En los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, no más tarde del 4º día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido cualquiera que sea su duración.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación. Deberán presentarse al órgano de personal correspondiente, como máximo el 3º día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido el parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y

A

plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

ARTÍCULO 10.- PAUSA LABORAL:

Cuando la jornada de trabajo sea como mínimo de 6 horas seguidas se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo siempre y cuando se cubra el 50% del servicio. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y con carácter excepcional y por necesidades del servicio podrá efectuarse al comienzo o al final de la jornada previa autorización.

ARTICULO 11.- CALENDARIO LABORAL:

1. Los calendarios y horarios laborales, que se negociarán con la representación de los trabajadores, serán específicos para cada servicio y propuestos por los responsables de la Entidad Comarcal. Serán días inhábiles; los 14 días festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, el 24 y 31 de diciembre.

2. Se disfrutarán las fiestas locales del municipio donde esté ubicada la sede de la Entidad Comarcal o del municipio donde el personal laboral tenga ubicado su centro de trabajo, sin perjuicio de lo que se pueda disponer en el apartado 1 del presente artículo.

3. Los calendarios laborables incorporarán a cada año natural, y como máximo, 1 día de permiso y el resto de los días se elegirán libremente por los trabajadores cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades autónomas coincidan con sábado dicho año.

ARTÍCULO 12.- 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 solo 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. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 5. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

A

4. Las horas extraordinarias realizadas en día laborable se compensarán a elección del trabajador/a en tiempo de descanso o a salario real. Respecto a las que se realicen en festivo, lo serán al 125% del salario real o si compensación en descanso a razón de 1,25 de jornada. Se podrá acordar su realización y compensación por empresas o por grupo de trabajadores. La compensación económica se abonará al mes siguiente de su realización, en el caso de optar por la compensación horaria, esta se saldará antes del 31 de diciembre.

5. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las 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.

6. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

ARTÍCULO.- 13 VACACIONES:

El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero y excepcionalmente hasta el 31 de marzo, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales, dichos días podrán disfrutarse desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.

A

- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

ARTÍCULO 14.- PERMISOS Y LICENCIAS:

El personal salvo fuerza mayor deberá preavisar al órgano de personal con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de o la reducción de jornada. La situación de pareja de hecho formalmente inscrita en el Registro de parejas de hecho se asimilará a la situación de matrimonio y afinidad.

1. Permisos retribuidos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad de residencia y a igual o más de 50 kilómetros. Los días deberán de ser consecutivos y podrán cogerse al inicio, durante o al final del hecho causante.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad de residencia y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad de residencia y a igual o más de 50 kilómetros. Los días deberán de ser consecutivos y podrán cogerse al inicio, durante o al final del hecho causante.

b) Por intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario 2 días hábiles, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a igual o más de 50 kilómetros de su residencia, el plazo será de 4 días hábiles.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) 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.

A

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, 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.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el o la empleada tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal 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.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

l) Por asuntos particulares, seis días al año, tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

A

m) Por matrimonio o pareja de hecho, quince días.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

a) 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 ininterrumpidas. 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 periodo 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 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, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) 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 periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo 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

A

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.

c) 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 periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo 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 periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que

A

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 f) del artículo 48, será a la finalización de ese periodo 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 a), b), y c) 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 de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante 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 trabajadores 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.”

2. Licencia sin sueldo:

La licencia sin sueldo Previa solicitud del trabajador en el plazo de 1 mes, la Junta de Gobierno podrá conceder licencia sin sueldo por un periodo hasta 1 año.

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIAS:

Las diferentes modalidades de excedencia incluida la voluntaria, serán las contempladas y reguladas por la ley. No obstante, se regula la mejora de la excedencia voluntaria para aquellos trabajadores con al menos 1 año de antigüedad.

El trabajador 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 de cinco años. Deberá solicitarse por escrito, con un mes de antelación. Se conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de vigencia.

A

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:

Para todo el personal laboral, al servicio de la Comarca de los Monegros o sus entes dependientes, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el 100 % de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.”

ARTICULO 32.- JUBILACION ESPECIAL

Todo el personal laboral podrá jubilarse de manera especial según lo dispuesto en el 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 en el resto de normas concordantes.

ARTÍCULO 34.- GRUPOS PROFESIONALES

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

ARTÍCULO 40.- FESTIVOS, SÁBADOS Y DOMINGOS.

El personal que en su caso por necesidades del servicio tengan que trabajar en festivo o domingo, tendrán la posibilidad de compensar 1 hora trabajada por 2 horas o compensar 1 hora trabajada por una hora y percibir un plus de 60€ por un trabajo efectivo de más de 4 horas trabajadas o 30€ por un trabajo efectivo igual o inferior a 4 horas. Que el personal que en su caso por necesidades del servicio tengan que trabajar en sábado se compensara 1 hora de trabajo efectivo por 1 hora

A

y 15 minutos. Todo ello se aplicará al personal excepto aquel que tenga un contrato de trabajo específico para sábados, domingos o festivos.

De forma general se le dará la opción al personal de realizar la compensación de horas u optar por el cobro del plus arriba mencionado.

ARTÍCULO 41.- PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

El personal que en su caso por necesidades del servicio que tenga que trabajar los días 24 y 31 y las mañanas de los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán la posibilidad de compensar 1 jornada de trabajo efectiva realizada por 3 días de fiesta o percibir un plus de festivos especiales de 75€ por jornada de trabajo realizada.

ARTÍCULO 42.- GUARDIAS LOCALIZADAS SERVICIOS SOCIALES.

Las guardias localizadas para el personal laboral de servicios sociales se regularán según la Orden que será aprobada por el Gobierno de Aragón para este servicio y se hará efectiva cuando entre en vigor. Las funciones que realizarán los trabajadores serán atender telefónicamente, desde la finalización de la jornada laboral hasta el inicio de la siguiente, los días laborables y las 24 horas del día de fines de semana y festivos y atender la urgencia concreta mediante asesoramiento telefónico o presencialmente, disponiendo de 1 hora para personarse, en el lugar de los hechos.

ARTÍCULO 43.- GUARDIAS LOCALIZADAS PROTECCIÓN CIVIL.

Las Guardias localizadas del personal laboral de Protección Civil por alertas especiales de lunes a viernes por la tarde se percibirán 15€ al día y en el caso de los sábados y domingos se percibirán 20€ al día previo informe técnico sobre las alertas.