

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9271

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Comarca de Valdejalón

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Valdejalón.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al Personal Laboral de la Comarca de Valdejalón para los años 2023 a 2026 (código de convenio 50003962012005), suscrito el día 21 de septiembre de 2023 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 8 de noviembre, requerida subsanación y presentada esta con fecha 29 de noviembre de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 30 de noviembre de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Guiral Arija.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA COMARCA DE VALDEJALÓN

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que trabajan en la Comarca de Valdejalón (Zaragoza), de carácter fijo, indefinido o temporal.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo a los que se refieren los artículos 12 y 13 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 2. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio colectivo será de cuatro años desde su aprobación, siendo prorrogable por períodos anuales hasta la denuncia por cualquiera de las partes. Se retrotraerán los efectos desde el 1 de enero de 2023.

En caso de modificaciones legislativas, se aplicará la normativa más beneficiosa para la persona trabajadora. Corresponderá a la comisión de seguimiento la verificación de la adaptación y aplicación a dichas normas.

Art. 3. Denuncia y prórroga.

La denuncia del convenio colectivo se efectuará de forma escrita mediante Registro de Entrada comarcal, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, y se convocará la Mesa de negociación en el plazo máximo de un mes.

Denunciado el convenio colectivo y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el convenio colectivo se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y a lo regulado en el artículo 38 (complemento de destino) del presente convenio colectivo, y en lo que afecte al calendario laboral, que se estará a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio colectivo.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Art. 4. Comisión paritaria de seguimiento.

La comisión de seguimiento del convenio colectivo estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Comarca de Valdejalón y tres representantes legales de las personas trabajadoras, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en la Comarca de Valdejalón.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores, con voz pero sin voto, y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio colectivo.

La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre, convocándose con diez días de antelación, y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 5. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio colectivo, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 6. Compensación.

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

Art. 7. Absorción.

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

Art. 8. *Unidad del convenio colectivo.*

El presente convenio colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva categoría.

Art. 9. *Garantía de equiparación del personal laboral y funcionario.*

Cualquier modificación legislativa que mejore o afecte a las condiciones del personal laboral será de aplicación a todos esos empleados al servicio de la Comarca.

Se atenderá siempre al principio de equiparación de «a trabajo de igual valor, misma remuneración» con referencia a todas las personas trabajadoras, siempre y cuando no implique un incumplimiento de la normativa vigente.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de las personas trabajadoras de la Comarca será preferentemente de mañana, incluidos los puestos de auxiliar de ayuda a domicilio. Solo en aquellos casos en que, por necesidades del servicio o características del puesto de trabajo, sea necesario, se establecerá horario de jornada partida.

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Comarca será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, en jornada normalizada, excepto aquellos puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, cuyo horario de trabajo se pactará cada año.

A los empleados públicos con relación jurídica laboral afectados por subvenciones del Programa de Empleo Público INAEM Corporaciones Locales o subvenciones del IAM, IASS, INEM u otros programas en el ámbito de colaboración con las Corporaciones locales para la realización de obras y servicios de interés general y social, les serán de aplicación los condicionantes de jornada laboral regulados por este convenio colectivo.

Durante la vigencia del convenio, se fomentará que las personas trabajadoras acumulen jornadas mínimas de veinticinco horas semanales.

Art. 11. *Pausa laboral.*

Cuando la jornada diaria continuada sea superior a seis horas, la persona trabajadora tendrá el derecho y la obligación de realizar una pausa de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Para jornadas diarias continuadas de entre cuatro y seis horas, la pausa será de veinte minutos; si la jornada diaria continuada es de inferior a cuatro horas, no se tendrá derecho a pausa.

En casos excepcionales, previa solicitud a la Consejería de Personal, se podrá autorizar la reducción de la jornada por el tiempo correspondiente a la pausa laboral según el tiempo de trabajo.

Art. 12. *Calendario laboral y horario.*

Anualmente, dentro del primer trimestre, se fijará, por las partes que suscriben el presente convenio colectivo, el calendario laboral, en el que se contendrán las jornadas, las festividades de carácter nacional, autonómico y local, las vacaciones reglamentarias, los días por asuntos propios, días de exceso de jornada del año anterior, en su caso, los turnos y horarios de trabajo.

En esta Comarca, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables y no recuperables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando estos días coincidan en festivo o sábado.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes (Estado, CC.AA. y EE.LL.).

Cuando un día inhábil del calendario laboral coincida en sábado, la persona trabajadora será compensada con otro día de disfrute como asuntos propios. En todo caso, se respetará el mínimo de tres personas en administración general y del 50% de los SSB, exceptuando al personal del SAD.

Si el día inhábil por festividad local coincide con día laborable pero no para la persona trabajadora, a excepción de que coincida en sábado, el empleado perderá el disfrute de la festividad.



Durante las fiestas patronales mayores de la localidad en la que la persona trabajadora desarrolle la mayoría de su tiempo de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se establece una reducción del horario laboral de dos horas diarias para los empleados a jornada completa, hasta un máximo de cuatro días, o bien la acumulación de esta reducción en un día completo, dentro del período de las fiestas patronales. Las personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial, disfrutarán de una reducción proporcional de su horario laboral diario.

En todo caso, para que pueda aplicarse estas reducciones, se deberá prestar servicio toda la semana completa (excepto el día inhábil).

Si por necesidades del servicio no se puede realizar la reducción de jornada por fiestas patronales, las personas trabajadoras que resulten afectadas disfrutarán de ese tiempo de descanso una vez finalizadas las fiestas patronales, dentro del plazo de un mes.

En caso de contratos de sustitución, se podrá disfrutar la reducción de jornada por festividad mayor en un solo municipio de los que se trabaje.

Art. 13. *Flexibilización horaria.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a flexibilizar, en un máximo de dos horas, el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, las personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo.

La posibilidad de adaptación de la jornada u horario de trabajo, en los supuestos enunciados en los párrafos anteriores, constituye en la Comarca de Valdejalón un derecho de carácter general, cuya configuración individual deberá articularse atendiendo de forma concreta a las especiales circunstancias que concurran en el puesto de trabajo de la persona solicitante y garantizando, en todo, el mantenimiento de la prestación del servicio sin menoscabo del nivel de calidad del mismo.

2. Las personas trabajadoras, previa información a su superior y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, podrán flexibilizar su jornada laboral dentro del tramo de 7:00 a 17:00 horas, siempre que se realice jornada completa, garantizando el período de apertura de registro de 9:00 a 14:00 horas.

3. Las personas trabajadoras, previa solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán reducirse la jornada habitual de forma puntual y siempre autorizada por la Consejería de Personal, con recuperación de las horas no realizadas en un período máximo de cinco días laborables tras la reducción.

Art. 14. *Días por asuntos propios.*

Con carácter general, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso retribuido por asuntos propios, siempre que se realice jornada completa, de lunes a viernes, que computarán como trabajo efectivo y no requerirán justificación.

Asimismo se generarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio de cada trabajador, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de los citados días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. El disfrute de estos días deberá solicitarse, salvo causas justificadas, con un período de antelación mínimo de cinco días laborables y con un máximo de diez laborables, pudiéndose unir a las vacaciones anuales.

Entre el 20 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente, solo podrán utilizarse, como máximo, cinco días, incluyendo días de asuntos propios, vacaciones, excesos de jornada y compensaciones horarias, excepto el disfrute del mes completo de vacaciones o de días pendientes de disfrutar al finalizar el contrato.



Transcurrido el 31 de marzo del siguiente año, los días de asuntos propios no disfrutados del año anterior se perderán automáticamente. Los días pendientes del año anterior no se podrán disfrutar de manera consecutiva con los del nuevo año.

Art. 15. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Anualmente, las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso de hasta treinta horas retribuidas anuales para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Dichas horas se podrán disfrutar de manera fraccionada. Cuando no se trabaje el año completo, la persona trabajadora tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente, según el tiempo trabajado en el año.

Art. 16. Vacaciones anuales.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas de las personas trabajadoras serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Para aquellas personas trabajadoras que no presten sus servicios de forma continuada, de lunes a viernes, sus días de vacaciones se verán prorrateados según el número total de días semanales trabajados.

Anualmente, las personas trabajadoras deberán solicitar sus vacaciones antes del 31 de marzo. La Comarca, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, resolverá el Plan Anual de Vacaciones antes del 30 de abril, exceptuando las vinculadas a servicios que por sus propias características no puedan ser resueltas en dicho plazo.

Las vacaciones tendrán que disfrutarse en períodos no inferiores a siete días naturales.

Al período vacacional se podrá acumular, siempre que por razones de servicio no lo impida, permisos o licencias de maternidad, paternidad, lactancia, matrimonio, asuntos propios, días de antigüedad y jubilación, excesos de jornadas y horas a compensar. En este caso, en la solicitud quedará reflejado que días corresponden a cada concepto.

La posibilidad de cambio del período vacacional concedido se limita a supuestos debidamente justificados y que no afecten a las vacaciones ya concedidas al resto de empleados o contratos de sustitución ya formalizados. Dicho cambio se presentará con el plazo mínimo de un mes al inicio de las vacaciones concedidas. Dichas modificaciones deberán justificarse documentalmente.

Se podrá anular y/o modificar el período vacacional concedido ante la enfermedad de un familiar, si se produce antes del día anterior a comenzar dicho período; si ya se ha comenzado a disfrutar el período vacacional, se perderá este derecho y el contemplado en el artículo 17 (días por ingreso u hospitalización).

Para la sede comarcal, el mínimo será de tres personas en Administración General, una de ellas de Registro, otra de personal y un técnico, y para el SSB los mínimos serán del 50% del personal, exceptuando al personal del SAD.

Si se hacen grupos para vacaciones en el SAD, se intentará que las vacaciones sean en turnos máximos de dos personas, a ser posible que sean las mismas; en los pueblos en los que solo haya una auxiliar, quedará a libre disposición de la auxiliar.

Aquellos días de vacaciones no disfrutados a 31 de diciembre, salvo casos justificados, se perderán automáticamente.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los empleados comarcales.

b) En caso de que entre empleados no haya consenso, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Comarca al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad

BO P O B

temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad reconocidos por la Comarca, que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones:

- Quince años de servicio: Un día adicional de vacaciones.
- Veinte años de servicio: Dos días adicionales de vacaciones.
- Veinticinco años de servicio: Tres días adicionales de vacaciones.
- Treinta o más años de servicio: Cuatro días adicionales de vacaciones.

Art. 17. *Permisos.*

1. CUESTIONES GENERALES:

—La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho de conformidad con la legislación aragonesa.

—La referencia a grado de afinidad incluye la de la persona trabajadora de la Comarca por su vinculación con el cónyuge, en caso de matrimonio, así como a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o justificación de esta circunstancia por cualquier medio válido en derecho.

2. La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se señala en cada supuesto, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad y afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora, cinco días hábiles cuando exista desplazamiento a otra localidad diferente a la de residencia de la persona trabajadora, que podrán ser ampliables hasta seis días cuando concurren otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, dos días hábiles y cuatro cuando se produzca en distinta localidad a la de residencia de la persona trabajadora. En todos los supuestos de desplazamiento a una localidad diferente a la de la residencia de la persona trabajadora, dicho desplazamiento deberá ser superior a 50 kilómetros para ser tenido en cuenta a estos efectos.

b) Por accidente, hospitalización, tratamientos médicos especiales, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o cuidado/atención especial según el correspondiente justificante médico, que precise reposo domiciliario de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de diez días, en consideración a la distancia u otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, tres días ampliables a cinco. Estos días no tendrán que ser necesariamente consecutivos, en consideración a especiales circunstancias personales y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Los días de permiso por accidente, hospitalización u enfermedad de familiares podrán disfrutarse de forma continua o alterna, dependiendo de las circunstancias personales, siempre que se mantenga la causa que motivó ese derecho.

c) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer

N P O B

hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados. En este caso, se percibirán las retribuciones íntegras.

d) Asistencia a médicos: La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a consulta médica en el Sistema Nacional de Salud por el tiempo indispensable, en su jornada habitual de forma remunerada.

En la medida de lo posible, se procurará por parte de las personas trabajadoras que los horarios de citas médicas, salvo citación automática, sean al inicio o al final de la jornada, de forma que se perjudique lo menos posible al servicio, salvo imposibilidad justificada.

En el caso consultas médicas fuera del Sistema Nacional de Salud o asistencia a consultas de especialidades no clínicas, se tendrá que justificar que no disponen de horario para asistir a la consulta fuera del horario laboral de la persona solicitante, salvo situaciones de urgencia.

Será obligatorio la presentación del justificante donde conste la hora de entrada y salida y, en la medida de lo posible, la citación médica.

La persona trabajadora dispondrá de un permiso, por el tiempo indispensable, para acompañar a la consulta médica a los hijos o hijas menores de 18 años; también, siendo mayores de edad, cuando lo exija el tratamiento y los hijos o hijas no puedan valerse por sí mismos, siempre por el tiempo indispensable.

Igualmente, la persona trabajadora dispondrá de permiso, por el tiempo indispensable, para acompañar al médico a familiares de primer grado que no puedan valerse por sí mismos, por razón de edad, enfermedad o tratamiento. En caso de no ser dependientes reconocidos legalmente, deberá aportarse justificante médico, indicando la necesidad del acompañamiento.

e) Tres días hábiles por traslado del domicilio habitual.

f) Durante los días de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios, que coincida con la jornada laboral, relativos a estudios relacionados con la promoción de los empleados públicos en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública.

g) Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

h) Por el tiempo necesario para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional o social a los que asista la persona trabajadora, previa comunicación y autorización de la Comarca.

i) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

j) Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las personas trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

k) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

A estos efectos, se considerará como necesidad inexcusable la asistencia a tutorías de hijos menores de 16 años, con un máximo de cuatro horas al año.

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

m) Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración.

n) Cinco días hábiles durante el proceso de divorcio, separación legal o sentencia judicial y extinción de pareja registrada de forma oficial.

ñ) Hasta un máximo de cuatro días a lo largo del año laboral, de entre los cuales solo tres podrán ser consecutivos, de ausencia del puesto de trabajo por enfermedad común o accidente que, no dando lugar a una incapacidad temporal, le impida la asistencia a su puesto de trabajo. Justificándolos con una declaración responsable por



parte de la persona trabajadora en el plazo de un día hábil desde la incorporación al puesto de trabajo.

o) Excepcionalmente podrán concederse otros permisos retribuidos a aquellas personas trabajadoras que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca de Valdejalón.

p) Las personas trabajadoras que se presenten como candidatos o suplentes en elecciones de ámbito político, dispondrán de un permiso retribuido, durante la campaña electoral, de hasta quince días o el período de campaña electoral en la que participe como candidato.

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

Art. 18. *Licencias y suspensión del contrato.*

1. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho: Por razón de matrimonio propio o constitución de pareja de hecho no casada conforme a la legislación aragonesa, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de veinte días laborables, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

2. 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 período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

3. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de

BOFN

acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos 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 período 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.

4. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del Real Decreto legislativo 5/2015, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En el caso

N P O B

de optar por jornada parcial, se realizará en los mismos términos que así se haya solicitado en la Tesorería de la Seguridad Social.

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

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

Durante el disfrute de este permiso, 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 2, 3 y 4 anteriores, 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 persona trabajadora y, en su caso, del otro progenitor que trabaje, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

5. Licencia por lactancia: Las personas trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora.

Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la Comarca. Si solo el padre trabajase en esta Comarca, podrá ejercer la reducción por lactancia al completo.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

6. Disfrute de vacaciones agotada la licencia por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: En el supuesto de permiso por tales circunstancias se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizada la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

7. Licencia sin sueldo: Podrá concederse por la Comarca a las personas trabajadoras con un año de antigüedad como mínimo, por una duración no superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

No podrá concederse licencias sin sueldo coincidiendo con períodos de vacaciones estivales, salvo excepciones previamente solicitadas y justificadas ante la Comarca.

8. Licencia por estudios: En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materias directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

9. Permiso por cuidado de un familiar de primer grado afectado por cáncer u otra enfermedad grave, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente: La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos el 50% de la duración de aquella, o una acumulación de quince días laborables completos, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado en domicilio.

10. Derecho la persona trabajadora a una adaptación progresiva de la jornada ordinaria de su trabajo en la reincorporación al servicio tras la finalización de un tratamiento médico oncológico o derivado de enfermedades de especial gravedad, permitiendo la posibilidad de solicitar, desde el momento de recibir el alta médica, una reducción de jornada de hasta un 30% de jornada habitual que la persona trabajadora

realice, durante dos meses prorrogables por un mes más, sin que esta conlleve merma retributiva.

11. Se establece una licencia por antigüedad consistente en el disfrute de quince días laborables de permiso retribuido para la persona trabajadora que cumpla quince años de servicios prestados efectivamente en la Comarca de Valdejalón. Dicha licencia se podrá disfrutar según las necesidades del servicio y siempre y cuando el disfrute de esta no requiera la contratación de nuevo personal ni aumento de jornada ni de horas extraordinarias.

12. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellas personas trabajadoras que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca Valdejalón.

Art. 19. Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. La persona trabajadora podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más empleados de esta misma Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Consejería de Personal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

a) Cuidado de un menor de doce años: Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

b) Cuidado de un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, 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, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con reducción proporcional de sus retribuciones.

c) Cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave: Las personas trabajadoras, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio colectivo.

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

El tiempo que la persona trabajadora permanezca en esta situación de reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares será computable como tiempo de trabajo a efectos de trienios durante los primeros tres años.

Art. 20. Reducción de jornada por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, la persona trabajadora que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de lunes a viernes con la limitación de hasta el 50% de la jornada, percibiendo la parte proporcional del salario.

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

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

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 21. Principios generales.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o de designación. La excedencia de designación, que dará derecho a la conservación del puesto durante el plazo que dure la designación y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la 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.

2. La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la Comarca de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la Comarca de cinco años, conserva el derecho al reingreso en el mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años de la excedencia voluntaria. A partir de dicho momento, la persona trabajadora excedente conserva solo un derechos preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Comarca.

4. Las personas trabajadoras podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Comarca cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

6. En el caso de excedencia voluntaria, el reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. Si no se produce comunicación expresa en el tiempo señalado, se entenderá extinguida la relación laboral.

Art. 22. Excedencia por cuidado de hijos.

1. Duración y cómputo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en un máximo de tres períodos, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados públicos de la Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Comarca.

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

3. Reingreso: El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario, será declarado en situación de excedencia voluntaria.

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

Art. 23. Excedencia por el cuidado de familiares.

1. Duración: Las personas trabajadoras tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados públicos generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Comarca.

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

3. Reingreso: El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario, será declarado en situación de excedencia voluntaria.

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

Art. 24. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1. Duración: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a las personas trabajadoras cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

2. Efectos: Las personas trabajadoras excedentes no devengarán retribuciones ni derecho de reserva de puesto, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

3. Reingreso: El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 25. Reducción de jornada de trabajo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución.

Art. 26. Adaptación del tiempo de trabajo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo. También tendrá derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la empleada pública.

Art. 27. Suspensión del contrato.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la suspensión del contrato sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN-FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 28. Principios generales.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajos aprobados, la Comarca, tras negociación con la representación de las personas trabajadoras, podrá formular la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Las vacantes existentes en la plantilla comarcal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia.

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

La oferta de empleo público deberá desarrollarse en el plazo de tres años desde su aprobación.

En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para él o la promoción interna. Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo, que se negociarán con la representación de las personas trabajadoras.

La Comarca cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios comarcales.

Art. 29. Acceso.

La oferta de empleo público se elaborará siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente. El acceso a los puestos de la Comarca se realizará conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios.

Antes de la toma de posesión de los nuevos aspirantes, se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o la redistribución de efectivos, en su caso.

Art. 30. Promoción.

1. La promoción de las personas trabajadoras supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación de los empleados al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción vertical), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior (promoción horizontal).

**PROMOCIÓN VERTICAL:**

En las pruebas de promoción vertical podrán participar las personas trabajadoras que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla comarcal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

En aras a impulsar la promoción profesional de las personas trabajadoras que cuenten con los requisitos del párrafo anterior, la Comarca ejecutará procesos de promoción vertical. En las plazas que se convoquen, el sistema de promoción, hasta que se produzca el desarrollo legislativo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición. Cuando se desarrolle la Ley de Función Pública de Aragón se adecuará el sistema a las mejoras articuladas, en su caso, en la citada Ley. Las plazas reservadas para su provisión a través de promoción interna se celebrarán independientemente de las del turno libre.

En caso de creación de plazas de auxiliar de geriatría, dichas plazas serán cubiertas mediante promoción interna de las auxiliares de ayuda a domicilio en activo, que cumplieren los requisitos legales y de formación, por el correspondiente concurso-oposición.

PROMOCIÓN HORIZONTAL:

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

Grupo	Nivel entrada	Nivel máximo
A-A1	22	30
A-A2	18	26
B	16	22
C-C1	14	22
C-C2	12	18
Agrupaciones profesionales	10	14

Las personas trabajadoras podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

Por su propia naturaleza, el sistema de promoción horizontal solo es de aplicación al personal con cinco años de servicio efectivo continuado en la Comarca; a partir de ese momento, las personas trabajadoras podrán solicitar su primera subida de nivel.

La promoción, dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior una vez reconocido el primero, tendrá lugar, previa solicitud de la persona trabajadora que reúna los requisitos exigibles, una vez transcurridos dos años computados desde la fecha de presentación de la última solicitud reconocida, y las horas de formación relacionada con la categoría profesional de la persona trabajadora y sus funciones. El reconocimiento se hará mediante resolución de Presidencia con fecha de efectos de la solicitud.

El progreso de la carrera horizontal es personal y no afectará al puesto de trabajo.

Los requisitos que tienen que cumplirse para poder acceder a la promoción horizontal:

EN REFERENCIA A LA ANTIGÜEDAD:

Se requieren dos años de antigüedad en la Comarca de Valdejalón para la promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior. A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Comarca, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Cada vez que se cumplan dos años de antigüedad desde el último reconocimiento de incremento de nivel y se cumpla con el requisito de formación, podrá solicitarse de nuevo.

La progresión de la carrera horizontal se realizará desde el puesto de la misma categoría, especialidad o, en su caso, grupo de titulación en el que la persona trabajadora



se encuentre en activo, o desde el que haya accedido, en su caso, a la situación de servicios especiales, servicios en otras administraciones, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género, excedencia forzosa, período de incapacidad temporal, permisos de por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, computándose como ejercicio profesional efectivamente desempeñado el tiempo que haya permanecido en esas situaciones o excedencias.

EN REFERENCIA A LA FORMACIÓN:

- Grupos A1 y A2: 140 horas.
- Grupos B y C1: 120 horas.
- Grupo C2: 100 horas.
- Grupo AP: 80 horas.

En el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio, de no existir título acreditativo, se requerirá declaración responsable del título por el que se accede al desempeño del puesto de trabajo. Dicho título no podrá utilizarse como medio de acreditación para la promoción horizontal. Asimismo, ninguno de los cursos utilizados para la obtención del título habilitante para el desempeño del puesto de trabajo será computable a tal fin.

En el documento acreditativo de superación y/o asistencia a los cursos de formación impartidos por Administraciones Públicas o entidades particulares reconocidas al efecto por cualquier Administración Pública, deberá constar el número de horas y el programa del mismo y tienen que estar relacionados con la categoría profesional del empleado y sus funciones.

La obtención de grado universitario se equipará a un curso de ciento cuarenta horas a estos efectos.

La asistencia a congresos y las jornadas no serán válidas, salvo que se acredite su carácter formativo mediante la presentación del programa y metodología.

Acreditan el requisito de formación requerido para el ascenso de nivel en la promoción horizontal, los cursos de interés general transversales de las siguientes materias: Atención al público, prevención de riesgos laborales, ofimática (paquete office e internet), Administración Electrónica, violencia de género, igualdad, primeros auxilios, defensa personal, gestión emocional y mediación.

En la primera solicitud de promoción horizontal, serán válidos todos los diplomas o certificados acreditativos de la formación, sin tener en cuenta la fecha de su obtención.

Para sucesivas solicitudes de promoción horizontal, únicamente servirán los diplomas o certificados de títulos que hayan sido obtenidos en los cuatro años anteriores a la fecha en que se cumplan los dos años necesarios para poder solicitar la promoción del siguiente nivel.

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

Con carácter anual, se instruirá un expediente administrativo en el que contengan todas las solicitudes de las personas trabajadoras cuyo derecho se genere en ese año natural (entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año). Dichas solicitudes se tendrán que presentar antes del 30 de septiembre de cada año, previa acreditación de los requisitos exigidos por este precepto y en todo caso, condicionado a la existencia de crédito disponible.

2. La eficacia del presente artículo queda condicionada a que exista desarrollo por las Leyes de la Función Pública del artículo 19 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y siempre y cuando resulte compatible con dichas leyes.

Art. 31. *Redistribución de efectivos.*

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de una persona trabajadora de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y



capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el personal comarcal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad, este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano comarcal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a toda persona trabajadora siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos empleados podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Art. 32. Valoración de puestos de trabajo.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando las variaciones retributivas de dicha valoración en el complemento de puesto de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo será negociada, antes de su aprobación, por la representación sindical.

Art. 33. Permutas.

Podrá haber permuta del puesto entre una persona trabajadora de la Comarca de Valdejalón y una persona trabajadora de otra administración local, siempre y cuando ambos estén de acuerdo, pertenezcan al mismo grupo y así lo acuerden las respectivas entidades locales.

Art. 34. Formación de las personas trabajadoras al servicio de la Comarca.

1. La formación de las personas trabajadoras al servicio de la Comarca es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento comarcal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de las personas trabajadoras en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos. Se procurará, al menos, un mínimo de cuarenta horas formativas a cada uno de las personas trabajadoras, organizándose por iniciativa de la Comarca un curso de formación por año, siempre fuera de la jornada laboral.

Cuando el curso de formación sea necesario para el desarrollo del puesto de trabajo, la Comarca abonará el coste de desplazamiento en caso de efectuarse fuera de la ubicación de la sede o subsedes.

c) El perfeccionamiento de las personas trabajadoras en aspectos de la actividad comarcal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. La Comarca elaborará, anualmente, un plan de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

4. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de formación.

5. La formación de las personas trabajadoras se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de empleados comarcales.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente, podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

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

La Comarca potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

La Comarca impartirá un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C1.

La participación en los cursos de formación por parte del personal requerirá solicitud y autorización previas, así como la presentación de la justificación de asistencia. La Comarca, con suficiente antelación, informará a la persona trabajadora si le otorga autorización para asistencia al curso y le abona el kilometraje, si procede en su caso.

En el caso de solicitud de indemnización por desplazamiento y dietas, se aportará justificantes de los gastos soportados.

En caso de que la persona trabajadora tenga domicilio en la localidad distinta a la celebración del curso y a la de la sede/subsede de trabajo, la distancia a considerar como desplazamiento será la existente entre el lugar del domicilio y el de celebración del curso.

Cuando la celebración del curso o jornada se realice en el mismo lugar de residencia de la persona trabajadora o de prestación de servicios, no se generará derecho a indemnización por desplazamiento.

Art. 35. *Jubilación.*

La jubilación de las personas trabajadoras se declarará al cumplir los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación voluntaria podrá ser anticipada o parcial. En relación con el sistema especial de jubilación anticipada, se deberá remitir a la legislación vigente del momento. Las personas trabajadoras que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la Comarca con una antelación mínima de tres meses.

Cuando una persona trabajadora acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12, apartados 6 y 7, así como en la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la Comarca vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece la legislación vigente.

Ante un envejecimiento de la plantilla, la Comarca promoverá la jubilación parcial mediante contratos relevo para aquellas personas trabajadoras que, cumpliendo los requisitos legales, pudiesen acogerse. Excepcionalmente, la persona trabajadora que opte por la jubilación parcial, podrá solicitar realizar la jornada reducida o acumular la jornada y realizarla de forma continuada, dentro del marco legal.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 36. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de las personas trabajadoras al servicio de esta Comarca se asimilará a la del personal funcionario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.



En anexo II adjunto a este convenio colectivo, se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

A las personas trabajadoras afectadas por subvenciones del Programa de Empleo Público INAEM Corporaciones Locales o subvenciones de INEM en el ámbito de colaboración con las Corporaciones Locales para la realización de obras y servicios de interés general y social, les serán de aplicación lo contenido en el presente convenio colectivo.

Art. 37. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas de las personas trabajadoras son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, devengándose del 1 de diciembre a 31 de mayo y de 1 de junio a 30 de noviembre para todos los empleados, y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de junio y diciembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas para el personal laboral será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales.

La Comarca de Valdejalón, en el mes de diciembre, entregará una cesta con productos típicos navideños a los empleados que se encuentren en activo en dicho mes, teniendo la consideración de retribución en especie. El importe total de todas las cestas no podrá superar en ningún caso el importe consignado en la aplicación presupuestaria dotada al efecto.

Los trienios son la parte de la retribución que corresponde a la persona trabajadora por reconocimiento de los servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes en que hubieran perfeccionado. A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas. Se les reconocerá la antigüedad cuando totalice tres años de servicios prestados a la Comarca.

Las personas trabajadoras de la Comarca que se encuentren en situación de servicios especiales o en excedencia por designación o elección para un cargo público en la Comarca, percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe y no las que le correspondan como empleado en activo, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tenga reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezca en tal situación se le computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

Art. 38. *Complemento destino.*

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado. No obstante, esas cuantías fueron reducidas en aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan las medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Las cuantías aplicables constan en el anexo II.

Los niveles de los puestos se fijan en la relación de puestos de trabajo.

Art. 39. *Complemento específico y pluses.*

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

En la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

BOFN

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo, las diferentes categorías profesionales percibirán los complementos específicos que constan en el anexo II, entendiéndose incluidas en dichas cuantías los importes y conceptos que se explican a continuación:

- **NOCTURNIDAD:** Está destinado a retribuir a las personas trabajadoras que habitualmente realicen su jornada de trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Su cuantía será de 6 euros por noche trabajada.

- **FESTIVIDAD:** Está destinado a retribuir a las personas trabajadoras que realicen parte de su jornada de trabajo en días festivos. Su cuantía será de 60 euros mensuales.

- **PENOSIDAD-TOXICIDAD:** Serán así calificadas, como actividades penosas o tóxicas, todas aquellas que para su ejecución de forma continuada sea necesario el uso de productos químicos y nocivos para la salud, así como todas aquellas actividades que comporten un riesgo biológico por contacto con personas o su entorno, animales, enfermedades y cualquier otra sustancia que pueda provocar riesgo para la salud motivado por el cambio de pañales, limpieza de fluidos o similares que realiza el personal de ayuda a domicilio. Su cuantía será de 34,85 euros mensuales, a incrementar en 40,15 euros mensuales, en el caso de que no suponga un incremento retributivo global de la masa salarial del personal laboral de la Comarca de Valdejalón, en los términos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que resulte de aplicación.

En todo caso, únicamente se aplicarán si no se supera dicho límite de la masa salarial y no resultarán contrarios a cualquier otra disposición normativa.

- **TESORERÍA:** Retribuye las funciones especiales de gestión de tesorería desempeñadas por el auxiliar administrativo de contabilidad por el importe de 272,96 euros.

- **JORNADA ESPECIAL:** Retribuye la prestación de servicios en régimen de jornada especial y se abonará en cuantía de 116,17 euros mensuales. Se entenderá por jornada especial aquellos trabajos realizados fuera del período fijado como horario laboral ordinario para cada persona trabajadora, sin superar la jornada ordinaria en cómputo mensual.

- **COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE LA DIRECCIÓN DEL SERVICIO SOCIAL DE BASE:** La Comarca podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, coordinación o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Comarca. Si dicha dedicación conllevara excesos de jornada, los mismos se compensarán conforme a lo regulado en el presente convenio colectivo. 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.

Su cuantía será de 929,30 euros mensuales como complemento específico.

- **COMPLEMENTOS POR SUSTITUCIÓN:** Aquellas personas trabajadoras que vinieran a sustituir a otro personal de categoría superior en sus funciones, por designación durante la ausencia del titular, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del complemento específico del puesto que cubren durante los días de ausencia de su titular.

- **COMPLEMENTO POR DISPONIBILIDAD:** Aquellos puestos que conlleven disponibilidad horaria por urgencias, asistencias y demás trabajos extraordinarios, tendrán una remuneración adicional de 100 euros/mes. En caso de que se realicen horas extraordinarias, se computarán a efectos de pago o compensación como tal, siendo la Comarca la que optará por el pago o la compensación por tiempo de descanso.

- **COMPLEMENTO GUARDIA LOCALIZADA PARA LA ATENCIÓN DE URGENCIAS SOCIALES:** Se realizará por la director/a técnico/a, trabajadores/as sociales, educadores/as y psicólogo/a del Centro Comarcal de Servicios Sociales cuya contratación o nombramiento tenga una duración que como mínimo comprenda el año de prestación del servicio de atenciones de urgencia, este servicio se presta fuera de la jornada habitual de trabajo,

PERSONAL

activándose los días laborales desde las 15:30 hasta las 8:00 horas del día siguiente y las 24 horas los fines de semana y festivos. En octubre de cada año se propondrá por el director/a técnico/a de Servicios Sociales un calendario para el año siguiente con su previsión del coste anual que tendrá que aprobarse por la Consejería de Servicios Sociales y Consejería de Personal. En el mes de febrero de cada año se establecerán los turnos provisionales de guardia anuales desde marzo a febrero del año siguiente. En caso de que por causa sobrevenida el profesional de guardia no pudiera realizar el servicio se priorizará la búsqueda de acuerdos para cubrirlo. En caso de no alcanzarse un acuerdo para cubrir la guardia, será el director/a técnico/a quien determinará la suplencia.

Las compensaciones económicas se liquidarán, cotizarán y se abonarán al mes siguiente de la prestación y su importe será el resultado de multiplicar el importe en concepto de «guardia localizada» correspondiente por el número de días que en el mes se haya prestado el servicio.

Dichas retribuciones absorberán cualquier otra cantidad que el personal afectado pudiera percibir por la prestación de servicios fuera de la jornada laboral establecida.

Existe el compromiso de evaluación y revisión transcurrido un año desde su implantación.

La prestación del servicio de atenciones de urgencia se llevará a cabo simultaneando los sistemas de presencia física y guardia localizada efectuadas a través de teléfono móvil que se entregará a la persona que esté de guardia, de tal forma que el personal asignado, se encuentre en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia en una hora y media cuando esta fuese requerida como máximo.

• Importe en concepto de «guardia localizada» varía atendiendo al calendario en los términos indicados a continuación:

—Días laborables de lunes a jueves: 46,46 euros/día.

—Viernes y vísperas de festivos: 65,79 euros/día.

—Sábados y festivos (locales La Almunia): 92,89 euros/día.

En caso de ser requerida la presencia física en el lugar de la urgencia se retribuirá 40,74 euros/hora desde el momento en que dicha empleada se persona en el lugar mencionado. Los festivos locales a considerar serán los fijados en el municipio de La Almunia de Doña Godina. Cuando la atención de urgencia requiera el uso de vehículo propio se procederá a retribuir los kilómetros realizados desde el lugar de residencia de la persona profesional activada.

En caso de requerir presencia física a partir de las 00:00 horas o de atención no presencial de más de dos horas entre las 00:00 y las 08:00 horas, se comunicará al director/a técnico/a, pudiendo variar la hora de comienzo de la jornada laboral y pudiendo distribuirse la jornada dejada de prestar ese día por atender una urgencia durante el resto del mes, con el objeto de que la persona de guardia descanse doce horas.

El complemento de guardia localizada del servicio de atenciones de urgencia no está incluido en el complemento específico de las plazas afectadas (director/a técnico/a, trabajador/a social, educador/a y psicólogo/a) establecido en el anexo II, dado su carácter variable.

Art. 40. Horas extraordinarias y servicios extraordinarios.

Como norma general, se establece la prohibición de realización de horas/servicios extraordinarios. Tienen la consideración de servicios extraordinarios aquellos que sean realizados fuera de su jornada ordinaria de cada servicio. Solo se computarán como horas/servicios extraordinarios aquellas que hayan sido autorizadas por el/la Consejero/a correspondiente del Área de Personal o la Presidencia de la Comarca.

En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

La persona trabajadora que realice horas/servicios extraordinarios podrá optar a su cobro en metálico hasta un máximo de ochenta horas extraordinarias anuales o al disfrute del descanso correspondiente, en función de las necesidades del servicio. Cuando se opte por el disfrute en tiempo de descanso, será a razón de dos horas por hora trabajada o la parte proporcional.

N P O B

En caso de cobro, el precio aplicable será el recogido en el anexo II del presente convenio colectivo, incrementándose durante la vigencia del mismo, tomando como referencia el mismo porcentaje de incremento que establezca la Ley General de Presupuestos correspondiente para los empleados públicos.

El devengo económico de las horas se hará efectivo al mes de su realización.

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de ochenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios comarcales, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La Comarca procederá, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder, en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario.

Art. 41. *Desplazamientos y dietas.*

1. DESPLAZAMIENTOS.

Quando la persona trabajadora, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, la Comarca de Valdejalón pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y, de no ser así, la persona trabajadora podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado de 0,26 euros por kilómetro según la Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, por el que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o por la cuantía que la orden que le sustituya fije y las cantidades que se reflejan a continuación, en concepto de uso de vehículo propio o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

• Abono en concepto de aportación a desgaste de vehículo de los siguientes importes:

Kilómetros/año abono: No se considerará desplazamiento, a efectos de su abono, aquel que se realice dentro del término municipal (con excepción de polígonos, establecimientos y hogares en puntos externos al núcleo de población) donde radique el puesto de trabajo.

Kilómetros	Abono (en euros)
Más de 6.001	300
5.001 a 6.000	270
3.001 a 5.000	240
1.201 a 3.000	210
1.001 a 1.200	180
801 a 1.000	150
601 a 800	120
401 a 600	90
201 a 400	50
Menos de 200	25

Los empleados tendrán que solicitar a través de la sede electrónica la aportación de desgaste de vehículo mediante una solicitud en modelo normalizado antes del 8 de noviembre de cada año. Para el cálculo del total de kilometrajes se tendrán en cuenta los realizados entre el 1 de diciembre del año anterior al de la solicitud y el 30 de noviembre del año de la solicitud. Aquellas personas que finalicen su contrato en el mes de diciembre tendrá que presentar su solicitud de aportación de desgaste de vehículo antes del día 5 de diciembre de cada año con una previsión real de los desplazamientos realizados y a realizar en el mes de diciembre a efectos de su inclusión en su finiquito.

No obstante, la comisión de seguimiento estudiará la necesidad de uso del vehículo propio durante la jornada laboral para los desplazamientos en el mismo municipio en función de la distancia a recorrer y la prestación del servicio.

Cuando la Comarca, de acuerdo con las personas trabajadoras desplazadas, organice y costee su manutención y alojamiento, no abonará cantidad alguna por este concepto.

2. DIETAS.

Todas las personas trabajadoras que, por orden de la Comarca o en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo percibirán en concepto de dietas las cantidades que se señalan a continuación:

- Media dieta: 25 euros.
- Dieta entera sin pernocta: 50 euros.
- Dieta entera con pernocta: 150 euros.

Se entenderá que la persona trabajadora tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado a realizar la comida fuera de la localidad de su centro de trabajo.

Se entenderá que la persona trabajadora tiene derecho a dieta completa con pernoctación cuando se vea precisado a pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo.

CAPÍTULO IX MEJORAS SOCIALES

Art. 42. *Anticipos.*

La Comarca podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de dos mensualidades integras de nómina a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades, que deberá ser justificado, acordado por resolución de la Presidencia. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

Las personas trabajadoras con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

Art. 43. *Complemento salarial en situación de baja laboral.*

Durante la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, común o profesional, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día, alcanzando el 100% de las retribuciones fijas que viniera percibiendo el personal en el mes anterior al de causarse dicha incapacidad.

Art. 44. *Ayudas socioeconómicas.*

1. La Comarca de Valdejalón hará efectivo al personal a su servicio, con carácter mensual, por cada hijo discapacitado legalmente reconocido la cantidad de 20 euros.

2. La persona trabajadora con más de un año de antigüedad continuado y en activo en la Comarca tiene derecho a percibir una ayuda de 450 euros por el importe satisfecho en nombre propio, de su pareja o cónyuge o de sus hijos en concepto de gastos de los estudios universitarios (doctorado, grado, postgrado y máster) o grado superior cursados por año lectivo, que deberán ser debidamente justificados. Esta ayuda es compatible con la obtención de otras becas siempre que no supere el 100% del coste (matrícula, desplazamiento, libros, etc.). Se presentará una declaración responsable que indique que no se ha obtenido otras ayudas económicas por la totalidad de los gastos.

Si se han obtenido otras ayudas por la totalidad de los gastos ocasionados (matrícula, transporte, libros, etc.) no procederá la ayuda de la Comarca.

3. Destinar el 20% del importe total de la aplicación presupuestaria destinada a ayudas sociales a atender las solicitudes de ayudas socioeconómicas. No obstante, en caso de ser atendidas todas las solicitudes mencionadas presentadas en el ejercicio, hubiera crédito sobrante, este se destinará a atender las solicitudes de ayudas sanitarias.

Las solicitudes de ayudas socioeconómicas se presentarán desde el 1 de octubre hasta el 31 de octubre de cada año por sede electrónica en modelo normalizado y acompañado de la siguiente documentación: copia de la matrícula, libro de familia o inscripción registro parejas de hecho, y justificante de pago. Solo se admitirán matrículas tramitadas en el período en el que se encuentra el empleado público activo.



Podrán presentarse como documento justificativo matrículas referidas a dos años lectivos siempre y cuando conste el año de tramitación de la solicitud y no se haya utilizado como documento acreditativo de una solicitud de ayuda socioeconómica. Se publicará la relación de empleados que tengan que subsanar documentación en el Portal del Empleado Público concediéndoles un plazo de diez días hábiles para la subsanación. La concesión se resolverá antes de finalizar el año, publicándose la concesión en el Portal del Empleado Público.

4. En caso de siniestro o avería de vehículo utilizado durante el desarrollo del trabajo, la Comarca, previa justificación de gasto, asumirá de forma íntegra el coste total que suponga el alquiler de un vehículo o efectuará las gestiones oportunas para que la persona trabajadora disponga de un vehículo de cortesía, durante el período de reparación.

5. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Art. 45. *Ayudas sanitarias.*

1. Se trata de un derecho de la persona trabajadora y serán abonadas en su totalidad, hasta un máximo de 450 euros al año por empleado y por la suma de los conceptos que a continuación se indican.

La persona trabajadora con más de un año de antigüedad continuado y en activo que precisase de prótesis ópticas (lentillas graduadas, monturas y cristales graduados), auditivas, ortopédicas, órtesis, tratamientos odontológicos (incluyendo radiografías o cualquier prueba necesaria para el tratamiento), tratamientos traumatológicos o de fisioterapia colegiados, percibirá la cantidad máxima de 450 euros, siempre que el importe del gasto sea igual o superior a esta cantidad; en caso contrario, se le satisfará exclusivamente el importe del mismo, previa justificación en todos los casos del abono de la factura correspondiente.

Igualmente, serán beneficiarios de las ayudas para prótesis ópticas, auditivas y tratamientos odontológicos, el cónyuge o pareja de hecho de conformidad con la legislación aragonesa e hijos de los empleados públicos comarcales con más de un año de antigüedad que cumplan los requisitos de los párrafos anteriores.

Destinar el 80% del importe total de la aplicación presupuestaria destinada a ayudas sociales a atender las solicitudes de ayudas sanitarias. No obstante, en caso de ser atendidas las solicitudes mencionadas hubiera crédito sobrante, este se destinará a atender las solicitudes de ayudas socioeconómicas.

Las solicitudes de ayudas sanitarias se presentarán desde el 1 de octubre hasta el 31 de octubre de cada año por sede electrónica en modelo normalizado y acompañado de la siguiente documentación: Facturas emitidas entre el 31 de octubre del año anterior y el 30 de octubre del año en que se presentan solicitudes, en el que contenga la descripción del tratamiento recibido, justificante de pago o que conste en la factura que está pagada, libro de familia, certificación de inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho. Solo se admitirán facturas cuya fecha coincida con el período en el que se encuentra el empleado público activo. Se abonarán las facturas en las que conste el concepto de pagos a cuenta, siempre y cuando conste número de factura y fecha.

Se publicará la relación de empleados que tengan que subsanar documentación en el Portal del Empleado Público concediéndoles un plazo de diez días hábiles para la subsanación. La concesión se resolverá antes de finalizar el año, publicándose la concesión en el Portal del Empleado Público.

2. En caso de accidente laboral de una persona trabajadora, cuando se precisase transporte para acudir al centro médico para un primer reconocimiento y posterior curación, los gastos ocasionados por dichos desplazamientos serán abonados por la Comarca, de acuerdo a la relación de desplazamientos presentada a un coste de 0,26 euros/km según la Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, por el que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o por la cuantía que la orden que le sustituya fije o las facturas de transporte público aportadas.

3. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Art. 46. Responsabilidad civil.

La Comarca de Valdejalón responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de las personas trabajadoras adscritas (salvo que medie dolo, culpa o negligencia grave), a cuyo efecto suscribirá una póliza de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de los vehículos de la Comarca a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

La Comarca de Valdejalón, directa o indirectamente, a través de las compañías de seguros, prestará a las personas trabajadoras que no hayan incurrido en dolo, culpa o negligencia grave los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidades por el normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos de la Comarca. De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, la Comarca de Valdejalón abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros, o exceda de lo establecido en aquella.

Si concurriese dolo, culpa o negligencia grave de las personas trabajadoras, se concederá a estos un anticipo, previa aceptación por la Comarca de las garantías que prevengan su devolución, para que puedan satisfacer las indemnizaciones que les sean exigibles en cumplimiento o ejecución de sentencia firme.

Art. 47. Seguro de vida.

La Comarca garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

• Para el año 2023:

1) IMPORTE: 37.033,62 euros.

- a) Fallecimiento.
- b) Invalidez o incapacidad permanente absoluta.
- c) Invalidez o incapacidad permanente total.

2) IMPORTE: 74.067,24 euros.

- a) Fallecimiento por accidente.
- b) Invalidez o incapacidad permanente absoluta por accidente.
- c) Invalidez o incapacidad total profesional por accidente.
- d) Gran invalidez de accidente.

3) IMPORTE: 111.100,86 euros.

- a) Fallecimiento por accidente de circulación.
- b) Invalidez o incapacidad permanente absoluta por accidente de circulación.
- c) Invalidez o incapacidad total por accidente de circulación.

Art. 48. Plan de pensiones.

La Comarca se podrá incorporar al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, con el único límite máximo señalado por la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 49. Salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la Comarca como para las personas trabajadoras.



Las partes firmantes del presente convenio colectivo estiman que la mejor protección de las personas trabajadoras es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

La Comarca deberá consultar a las personas trabajadoras, pudiendo estas hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

La Comarca deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Anualmente, la Comarca, junto con los delegados de prevención, revisarán los riesgos existentes en los puestos de trabajo la Comarca, así como las medidas preventivas aplicadas, con el fin de evitar los riesgos y mejorar las medidas de protección.

Art. 50. Vigilancia de la salud laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer, en modo alguno, sobre las personas trabajadoras. Se garantizará el correcto suministro de EPIs.

1. REVISIONES MÉDICAS. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todas las personas trabajadoras, cuyo resultado deberá trasladarse con total garantía de confidencialidad. En caso de que el delegado de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

2. REVISIONES MÉDICAS ESPECÍFICAS. La Comarca se compromete a facilitar anualmente a las personas trabajadoras, con una antigüedad continuada de un año y en activo en la Comarca, una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general, una de ginecología a las trabajadoras de la Comarca que lo soliciten, que incluirá la revisión general, citología ecografía vaginal, ecografía mamaria y/o mamografía, según sea necesario, y un análisis de PSA para los varones.

Art. 51. Delegado de prevención.

Constituye la representación de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado de Prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Existirá el número legal de delegados de prevención que corresponda por normativa según el número de personas trabajadoras.

Art. 52. Protección del embarazo y lactancia materna.

La trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses podrá optar, dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo/a y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestaciones reguladas por el vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en sus artículos 186 y 188.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Art. 53. Ropa de trabajo.

Con carácter obligatorio, gratuito y de forma anual, la Comarca proporcionará a todas las personas trabajadoras, que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada. La persona trabajadora vendrá obligada a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

Art. 54. Del medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de las personas trabajadoras y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello, el Comarca mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la Comarca reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la Comarca y el deber de estos en los términos establecidos en presente convenio colectivo.

Con el fin y atendiendo a la integración de las personas trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la Comarca y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados sindicales, así como al comité de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación a ello suponga una merma en sus funciones como delegados de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 55. Representación de las personas trabajadoras.

1. Los órganos específicos de representación de las personas trabajadoras son los delegados de Personal y los comités de empresa, según disponen los artículos 62 y 63 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal; igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. En cambio, el comité de empresa se podrá constituir en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. Cada representante sindical dispone de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 56. Derechos sindicales.

Por la Comarca se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la representación de las personas trabajadoras sobre los asuntos relacionados con quienes que prestan sus servicios en la Comarca.

En materia de contratación de personal, la Comarca cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y, en especial, los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

La representación de las personas trabajadoras tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.
- b) Ser informada de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

Art. 57. Garantías personales.

La representación de las personas trabajadoras tendrá las siguientes garantías:

- a) Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones

de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

Podrá ejercer las acciones administrativas y judiciales, incluidas las contencioso-administrativas, en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, los representantes de las personas trabajadoras no podrán tener ventajas por su condición de representante durante el período de su mandato.

Art. 58. Derecho de huelga.

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

2. En los casos de huelga, la Comarca y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 59. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en la Comarca de Valdejalón.

b) Los representantes de las personas trabajadoras.

c) Cualesquiera personas trabajadoras de la Comarca, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

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

4. La Comarca, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 60. Régimen disciplinario.

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio colectivo. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras incluidas en este convenio colectivo se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. SE CALIFICARÁN COMO FALTAS LEVES:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones de la persona trabajadora, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.



2. SE CALIFICARÁN COMO FALTAS GRAVES:

- a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) El atentado grave a la dignidad de las personas trabajadoras o de la Administración.
- p) La grave falta de consideración con los administrados.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. SE CALIFICARÁN COMO FALTAS MUY GRAVES:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.



i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

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

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

o) El acoso laboral.

4. Por razón de las faltas cometidas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.

c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

La sanción de despido únicamente podrá imponerse por falta muy grave.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves. Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a sesenta días ni inferior a quince. Si se impone por falta grave, no excederá de quince días.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá evacuarse en todo caso.

5. Corresponde al órgano competente de la Comarca la facultad de sancionar a todas las personas trabajadoras a su servicio. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

CAPÍTULO XIII

OTRAS MATERIAS

Art. 61. *Asesoramiento y defensa legal.*

La Comarca garantiza la defensa jurídica de sus personas trabajadoras en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto a la persona trabajadora comarcal.

A través de los servicios comarcales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento, con carácter previo, de las personas trabajadoras que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos de la Comarca.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.



La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano comarcal competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria de la Comarca, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que el empleado designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 62. Retirada temporal del permiso de conducir.

Cuando a una persona trabajadora que utilice su vehículo para desarrollar su trabajo le sea retirado el permiso de circulación por causas ajenas a su voluntad, 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, la persona trabajadora fuese reincidente en la suspensión del permiso de circulación, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

Art. 63. Formación continua.

Las personas trabajadoras podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo. Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de las personas trabajadoras con cualquier tipo de discapacidad.

Art. 64. Antigüedad.

Cuando en el texto del convenio colectivo aparezca el concepto de antigüedad, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas, salvo que se indique lo contrario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 43 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Cuando, tomando como referencia el promedio anual de los días de baja por enfermedad común en los cuatro años anteriores, se compruebe, antes del 31 de enero de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, que las situaciones de incapacidad temporal, computando los días de baja del conjunto de personas trabajadoras de la Comarca, se han incrementado, al menos, en un 10%, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 43 de este convenio colectivo. A tal fin, en el mes de enero de cada año, se reunirá la comisión paritaria de seguimiento, comprobará los datos disponibles y se comunicará seguidamente su inaplicación.

Si se decidiera dejar de aplicar el artículo 43 del presente convenio colectivo, el régimen jurídico de aplicación será el siguiente:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

a) Durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo que suponga un 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, alcance al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) Desde el día vigésimo primero, inclusive, y hasta el final de la situación de incapacidad temporal el complemento retributivo completará la prestación de la Seguridad Social alcanzando el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día, alcanzando el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

BOFN

3. No obstante lo dispuesto en el apartado primero, se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones del mes anterior al de causarse la incapacidad temporal, desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes que generen:

a) Hospitalización: Se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio.

b) Intervención quirúrgica que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud: Dentro de esta están incluidas tanto las intervenciones quirúrgicas con internamiento u hospitalización como en régimen ambulatorio (cirugía mayor y menor ambulatoria).

c) Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismo y otras de similar entidad.

d) Procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia y otros tratamientos oncológicos.

e) Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria: Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

También se incluyen dentro de este apartado las cardiopatías isquémicas y las enfermedades recogidas en los anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.

f) Violencia de género: Se incluirá dentro de este supuesto la incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

g) Cuando la situación de incapacidad temporal afecte a personal con discapacidad reconocida del 33% o superior, siempre que la situación de incapacidad temporal sea consecuencia directa de dicha discapacidad.

4. Cuando durante la incapacidad temporal se produzca un cambio de diagnóstico que implique cualquiera de los supuestos excepcionales previstos en el apartado tres de esta disposición, el complemento correspondiente se aplicará desde la fecha en que se haya producido tal situación debidamente comunicada y justificada y alcanzará el 100% de las retribuciones del mes anterior al de causarse la incapacidad.

5. Los supuestos excepcionales contemplados en el apartado tres, previa comunicación por escrito por parte de la persona trabajadora explicando el supuesto, tendrán que acreditarse en el plazo de tres días hábiles mediante la presentación del correspondiente parte de baja médica y acompañado de informe del médico que justifique la existencia de alguno de los supuestos expuestos.

6. Los supuestos de nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por las medidas en materia de incapacidad temporal contempladas, siendo de aplicación el régimen vigente.

7. El complemento retributivo se cuantificará determinando el haber real de las retribuciones del mes anterior que viniera percibiendo o, en su caso, debiera percibir el interesado. Tal cuantificación incluirá los siguientes conceptos:

PARA EL PERSONAL LABORAL:

—Salario base.

—Trienios.

—Complemento de puesto de trabajo.

—Complemento plus de convenio.

—Plus festividad y demás complementos que integren el complemento de puesto de trabajo.

En todo caso, las pagas extraordinarias se percibirán íntegras en los supuestos de incapacidad temporal cuyo complemento retributivo se complemente hasta el 100% de las retribuciones.

8. Este complemento se perderá en los siguientes casos:

- Cuando el accidente laboral haya sobrevenido trabajando en otra empresa.
- Cuando, a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social, la persona trabajadora realice otros trabajos por cuenta propia o ajena.

En todo caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará a la comisión de seguimiento del pacto, la cual entenderá sobre su aplicación.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

RÉGIMEN APLICABLE A LAS SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

A los efectos de aplicar el artículo 43 de este convenio colectivo o el régimen alternativo previsto en la disposición adicional, se tendrá en cuenta la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

ANEXO I

De acuerdo con el artículo 76 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece los cuerpos y escalas, que se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

GRUPO A: Dividido en dos subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

GRUPO B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

GRUPO C: Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- C1: Título de Bachiller o Técnico.
- C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

ANEXO II

Cuantías actualizadas con el 2,5% sobre las retribuciones del ejercicio 2022 (LPGE 2023)

ANEXO II							
	GRUPO	NIVEL	SALARIO	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	MENSUALIDAD CON UN TRIENIO
DIRECTOR TECNICO/COORDINADOR	A2	20	1087,6	39,4	510,73	1219,43	2857,16
TRABAJADOR SOCIAL	A2	20	1087,6	39,4	510,73	290,13	1927,86
TRABAJADOR SOCIAL CAMPAÑA AGRICOLA	A2	20	1087,6	39,4	510,73	290,13	1927,86
EDUCADOR	A2	20	1087,6	39,4	510,73	290,13	1927,86
TECNICO DEPORTIVO	A2	20	1087,6	39,4	510,73	406,3	2044,03
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	14	662,91	19,75	354,25	369,82	1406,73
AUXILIAR ADMINISTRATIVO COORD	C2	14	662,91	19,75	354,25	483,71	1520,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONTAB	C2	14	662,91	19,75	354,25	1151,82	2188,73
AUXILIAR ADMINISTRATIVO APOYO CAMPAÑA AGRICOLA	C2	14	662,91	19,75	354,25	369,82	1406,73
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	AP	12	605,2	14,82	302,04	279,75	1201,81
PERSONAL DE LIMPIEZA DUCHAS	AP	12	605,2	14,82	302,04	244,9	1166,96

El complemento de guardia localizada del servicio de atenciones de urgencia no está incluido en el complemento específico de las plazas afectadas (director/a técnica, trabajador/a social, educador/a y psicólogo/a) dado su carácter variable.

En las cuantías de complemento específico del puesto de auxiliar de ayuda a domicilio no se incluye los 40,15 euros/mensuales.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo	Diurna	Festiva	Nocturna	Nocturna festiva
A1 y A2	31,36	34,85	38,33	41,82
B y C1	26,72	30,20	33,69	37,17
C2 y E	22,07	25,56	29,04	32,52

Se entenderá por hora diurna en los períodos comprendidos desde las 7:00 a las 20:00 horas. De las 20:00 a las 7:00 horas del día siguiente, se entenderá por hora nocturna.

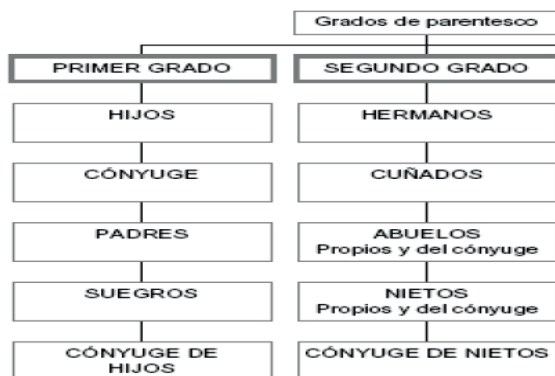
Para las horas festivas se atenderá al calendario de festividades estatales, autonómicas y de cada una de las localidades donde el trabajador preste la mayoría de su jornada.

ANEXO III

Grados de parentesco

La referencia al primer y segundo grados de parentesco incluye las siguientes categorías familiares, tanto por consanguinidad como por afinidad:

- PRIMER GRADO: Padres/suegros, hijos/yerbo/nuera, cónyuge.
- SEGUNDO GRADO: Abuelos, hermanos/cuñados, nietos.



ANEXO IV

• Los desplazamientos con derecho a indemnización por kilometraje son los que se citan a continuación:

—Aquellos desplazamientos que se realicen dentro y/o fuera de la jornada de trabajo por necesidades del servicio por orden firmada del consejero del área indicando el motivo del desplazamiento y justificando la necesidad y firmado por el consejero de Personal .

—Aquellos desplazamientos que se realicen dentro de la jornada de trabajo por las auxiliares de ayuda a domicilio por requerir su plan de trabajo la asistencia a usuarios en varios municipios. El origen será el que esté a menor distancia con el destino del último desplazamiento realizado en la jornada diaria de trabajo de entre los siguientes: Domicilio del trabajador, sede o subsede o el primer municipio de la jornada de trabajo.

—En cuanto a la determinación de los supuestos que dan derecho al cobro de desplazamientos entre las subsedes del Servicio Social de Base y la sede de La Almunia de Doña Godina que realicen las trabajadoras sociales, se limitarán a los casos en que dicho desplazamiento sea indispensable para el trámite del expediente que se trate o por convocatoria expresa de la directora técnica Coordinación SSB.

—La asistencia a cursos y/o jornadas relacionadas con las materias relacionadas con el puesto de trabajo por imperativo del servicio. Caso de que el trabajador tenga su domicilio en localidad distinta a la de celebración del curso y a la de la sede/ subsede de trabajo, la distancia a considerar como desplazamiento será la existente entre el lugar del domicilio y el de celebración del curso, aplicándose en todo caso como límite la distancia desde la sede o subsede comarcal donde tenga su puesto de trabajo hasta la localidad de realización del curso.

• Los desplazamientos que no dan derecho a indemnización por kilometraje son:

—La asistencia a tribunales convocados por otras Administraciones.

—En el supuesto de que el desplazamiento al curso o/y jornada para el personal que se haga desde la sede o subsede y no haya incorporación posterior al puesto de trabajo, no habrá lugar al cobro de desplazamiento si el lugar de la celebración coincide con el del domicilio del trabajador.

—La asistenta a cursos/jornadas para el personal por imperativo del servicio que se celebren en la misma localidad donde tiene la sede/subsede de trabajo o el domicilio del trabajador si por asistencia al mismo no se ha acudido previamente al puesto de trabajo.

El importe de la indemnización que corresponde a los desplazamientos que realicen la personal trabajadora se retribuye a 0,26 euros por kilómetro según la Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o por la cuantía que la orden que le sustituya fije y se calculará teniendo en cuenta la tabla siguiente donde se establecen los kilómetros que corresponden a cada uno de los desplazamientos que se pueden realizar con carácter general.

ORIGEN: LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Destinos	Kilómetros
Almonacid de la Sierra	13
Alpartir	7
Bardallur	33
Calatorao	9
Chodes	16
Épila	18
La Muela	28
Lucena de Jalón	13
Lumpiaque	22
Morata de Jalón	13
Plasencia de Jalón	35
Ricla	5
Rueda de Jalón	23
Salillas de Jalón	15
Santa Cruz de Grío	19
Urrea de Jalón	31
Zaragoza	55

ORIGEN: ÉPILA

Destinos	Kilómetros
Almonacid de la Sierra	30
Alpartir	26
Bardallur	15
Calatorao	11
Chodes	33
La Almunia de Doña Godina	18
La Muela	20
Lucena de Jalón	7
Lumpiaque	4
Morata de Jalón	31
Plasencia de Jalón	16
Ricla	19
Rueda de Jalón	4
Salillas de Jalón	8
Santa Cruz del Grío	37
Urrea de Jalón	12
Zaragoza	47

N
BOP
B

ORIGEN: MORATA DE JALÓN

Destinos	Kilómetros
Almonacid de la Sierra	25
Alpartir	19
Bardallur	45
Calatorao	21
Chodes	2
Épila	30
La Almunia de Doña Godina	13
La Muela	40
Lucena de Jalón	24
Lumpiaque	34
Plasencia de Jalón	46
Ricla	17
Rueda de Jalón	35
Salillas de Jalón	27
Santa Cruz del Grío	14
Urrea de Jalón	43
Zaragoza	67

Otros desplazamientos	Kilómetros
Calatorao - Salillas de Jalón	7
Bardallur - Plasencia de Jalón	2
Bardallur - Urrea de Jalón	3
Chodes - Ricla	18
La Muela - Épila	20
La Muela-Urbanización Alto de La Muela	8
Lucena de Jalón - Salillas de Jalón	3
Lucena de Jalón - Calatorao	5
Lumpiaque - Bardallur	10
Lumpiaque - Plasencia de Jalón	12
Lumpiaque - Urrea de Jalón	8
Rueda de Jalón - La Muela	24
Santa Cruz de Grío - Chodes	16
Santa Cruz de Grío - Ricla	23
Urrea de Jalón - Plasencia de Jalón	4