UGT Servicios Públicos Aragón

CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA CENTRAL

Comarca Central

CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA CENTRAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Principios de la negociación.*

Los principios de buena fe, lealtad y cooperación inspirarán la negociación colectiva y perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos, una mayor eficiencia en el funcionamiento de la Administración, así como la calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Comarca Central y su personal laboral.

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Comarca Central, con régimen jurídico-laboral en cualquiera de sus modalidades contractuales, sean 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.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La entrada en vigor de este convenio colectivo se producirá al día siguiente de su publicación en el BOPZ y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2027.

Vencida su vigencia inicial, se prorrogará automáticamente por periodos anuales hasta su denuncia por cualquiera de las partes.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del convenio se efectuará con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de la terminación de vigencia del mismo, sea esta la inicial o la prorrogada.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Hasta que se logre un nuevo acuerdo, el convenio colectivo se considera prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo IX relativo a retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la ley de presupuestos generales del Estado de cada año, 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

Comisiones paritarias

Artículo 5. *Comisión paritaria de seguimiento.*

La Comisión de Seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por representantes de la Comarca Central y de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio colectivo. En principio, serán cuatro representantes por cada una de las partes firmantes.

La Comisión de Seguimiento 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.

Las partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento cuantos conflictos, discrepancias o irregularidades puedan suscitarse sobre la interpretación y aplicación del convenio.

La Comisión de Seguimiento se constituirá dentro de los quince días siguientes a la firma del presente convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre, convocándose con diez días de antelación, y de forma extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las partes, convocándose con cinco días de antelación.

La convocatoria de las reuniones las realizará el secretario de la Comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita, en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual se remitirá con la antelación mínima señalada en el párrafo anterior. El secretario de la Comisión de Seguimiento levantará acta de los acuerdos adoptados, que se pasará a la firma de los asistentes y se remitirá tanto a las partes afectadas por la decisión como a los representantes de las personas trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus integrantes previamente convocados; en segunda convocatoria, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de las personas presentes de cada representación, sean titulares o suplentes.

La Comisión de Seguimiento deberá pronunciarse por escrito, en un plazo máximo de treinta días, 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. No obstante, los acuerdos de carácter general tomados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en convenio colectivo y se publicarán en el BOPZ.

Estos últimos requerirán, en todo caso, acuerdo posterior del Consejo Comarcal u órgano competente de la Comarca en función de la materia.

Artículo 6. *Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las partes firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades.

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

—Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

—Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

—Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuados tanto para las mujeres como para los hombres.

—Que se utilice lenguaje o expresiones no sexistas en toda comunicación o información.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito funcional y personal de este convenio.

La Comarca promoverá un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o por razón de sexo.

CAPÍTULO III

Condiciones más beneficiosas

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

La entrada en vigor de este convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, 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.

Se respetan, como condiciones más beneficiosas de carácter personal, aquellas que se venga disfrutando por la persona trabajadora y que excedan, en su conjunto y en cómputo anual, de las fijadas en el presente convenio. Dichas condiciones más beneficiosas han de tener origen en la voluntad inequívoca de la parte empleadora, atribuible al órgano que ostente la adecuada competencia para vincular a la Administración y tratarse de un beneficio no prohibido por disposición legal o convencional.

Artículo 8. *Compensación.*

Las condiciones y mejoras 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.

Artículo 9. *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 convenio colectivo.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 10. *Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

No obstante, si un órgano judicial, en el ejercicio de sus competencias, resolviera dejar sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio colectivo, este deberá adaptarse a lo resuelto por el órgano judicial, facultando para ello a la Comisión de Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

Artículo 11. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Sin perjuicio de las atribuciones de la Comisión de Seguimiento, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes podrán acordar someter las discrepancias a una mediación o a un arbitraje.

La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado.

Para la mediación o el arbitraje voluntario se podrá acudir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) o designar una persona que desarrolle la función de mediación o de arbitraje.

CAPÍTULO IV

Permanencia y asistencia al trabajo

Artículo 12. *Jornada laboral.*

1. La duración de la jornada de trabajo para todo el personal laboral que preste sus servicios a jornada completa será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, cumpliendo los requisitos establecidos en la normativa que resulte aplicable.

Cada año se compensará el exceso de jornada anual en jornadas completas y como horas compensadas que serán disfrutadas por días a elección del personal laboral, siempre que lo permitan las circunstancias del servicio. De no ser así, se deberán disfrutar antes del 1 de marzo del ejercicio siguiente. En todo caso, las horas de exceso de jornada que se disfruten como descanso en el año siguiente tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Cuando la situación de incapacidad temporal impida tomar los periodos de descanso por exceso de jornada anual, se podrán disfrutar dichos descansos a la finalización de aquella situación de incapacidad temporal.

2. La Comarca podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada anual de trabajo, justificándose en la debida atención de las personas destinatarias de los servicios públicos. Para un porcentaje superior, se requerirá acuerdo expreso con la persona trabajadora.

3. La persona trabajadora que preste sus servicios en jornada diaria de menos de cinco horas de trabajo dispondrá de veinte minutos de pausa laboral, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En cuanto a las personas trabajadoras que tengan jornada de cinco o más horas continuadas, la pausa correspondiente será de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. La distribución de este período de descanso atenderá a las necesidades del servicio concreto, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo.

Esta pausa no podrá hacerse efectiva ni al principio ni al final de la jornada, salvo cuando por motivos organizativos no resulte posible su disfrute de otro modo, comunicándolo expresamente a la persona trabajadora.

Los días inhábiles serán fijados por los organismos competentes. En todo caso, en la Comarca Central se considerarán inhábiles y no laborables los días 24 y 31 de diciembre. El calendario laboral incorporará dos días de permiso adicionales, como de asuntos propios, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo, permitiendo su disfrute hasta el 31 de marzo del año siguiente.

4. Las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias, previo acuerdo expreso con la Comarca. En ningún caso, el

número de horas complementarias pactadas podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Asimismo, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Comarca podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos del porcentaje de horas complementarias pactadas que se establece en el párrafo anterior.

Artículo 13. *Calendario, horario y adaptación de jornada.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo, será negociado con la representación de las personas trabajadoras en el mes de enero, y se tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general.

a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

b) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables a que se refiere el artículo anterior será objeto de compensación con un día de permiso, según la jornada de la persona trabajadora.

c) El calendario laboral incorporará cada año natural, un día de permiso por asuntos propios cuando alguna festividad laboral de ámbito nacional, autonómico o local, de carácter retribuido y no recuperable, coincida en sábado, y un día más en año bisiesto.

A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre horario laboral de régimen común y los horarios especiales.

Horario laboral común: Es el que afecta a los centros colectivos de carácter administrativo, servicio de ayuda a domicilio y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre la 8:00 y 15:00 horas, de lunes a viernes, y cuando se realice el trabajo de tarde a la franja horaria comprendida entre las 13:00 y 20:00 horas.

Horario laboral común con jornada partida o turnos: Es el que afecta a los centros colectivos que prestan servicio de lunes a viernes, en turnos de mañana o tarde o jornada partida entre las 8:00 y 20:00 horas.

2. Durante las fiestas patronales de la localidad en la que la persona trabajadora desarrolle la mayor parte 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 las personas trabajadoras a jornada completa, hasta un máximo de cuatro días, o bien la acumulación de esta reducción en un día completo, dentro del periodo de las fiestas patronales. Las personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial, disfrutarán de una reducción proporcional de su horario laboral diario.

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 mes siguiente.

3. Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento se adecuarán a las características de cada servicio y serán elaborados y notificados a la representación de las personas trabajadoras.

4. Las personas trabajadoras que presten servicio en centros colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, podrán solicitar un horario flexible de entrada y/o de salida, que requerirá el acuerdo entre partes, buscando la menor afección a los servicios, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

a) En todo caso, la mayor parte de la jornada laboral deberá realizarse desde las 9:00 horas hasta las 14:00 horas, de lunes a viernes.

b) Las horas que resten hasta el cumplimiento total de la jornada podrán realizarse entre las 7:00 y las 8:00 horas, al inicio de la jornada diaria, y entre las 14:00 y 18:00 horas, al final de la jornada diaria, siempre que la Comarca pueda ofrecer esta posibilidad, es decir, que tenga sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente, y respetándose en todo momento los horarios de atención al público, que serán de presencia obligatoria.

5. Con carácter general, las personas trabajadoras podrán flexibilizar hasta dos horas su jornada laboral si tienen a su cargo personas con especial dificultad para valerse por sí mismas, hijos o hijas menores de doce años u otras personas con discapacidad, así como si tienen a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una enfermedad grave.

Asimismo, las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas 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 u otros centros, donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Se dispondrá de tres horas de flexibilidad varias causas de discapacidad sean concurrentes.

6. Las personas trabajadoras con hijos o hijas menores a cargo podrán solicitar la adaptación de su jornada de trabajo; también podrán solicitar dicha adaptación para cuidar a otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge o la pareja estable no casada si conviven en el mismo domicilio. En ambos casos, se deberán justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Cuando la Comarca planteé una propuesta alternativa o deniegue la petición, tendrá que motivar su decisión en razones objetivas, teniendo quince días para resolver la solicitud planteada. En caso de no haber dado respuesta en ese plazo, se entenderá que la petición ha sido aceptada en los términos planteados por la persona trabajadora.

Artículo 14. *Días de asuntos propios.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras de la Comarca Central disfrutarán de seis días por asuntos particulares, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Además, disfrutarán de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Con carácter general, se solicitarán con tres días hábiles de anticipación, salvo en casos justificados o graves, que podrán solicitarse en el momento o el mismo día. De no tener contestación, se entenderá por concedido o concedidos los días solicitados.

En caso de denegar este permiso, la Comarca tendrá que motivar su decisión en razones o causas objetivas, debidamente justificadas.

Cada persona trabajadora, en principio, podrá disfrutar este permiso a su conveniencia, de forma completa o de forma fraccionada. En concreto, de los seis días, tres días podrán disfrutarse en medias jornadas al inicio o al final de la jornada diaria establecida, a elección de la persona trabajadora. La duración de la media jornada equivale a la mitad de la jornada de trabajo diaria de la persona trabajadora correspondiente. En caso de reducción de jornada o jornada a tiempo parcial, se aplicará la correspondiente regla de proporcionalidad. El disfrute de medias jornadas no comportará, en ningún caso, exención total de prestación de servicios durante la jornada diaria de trabajo en la que se disfrute la misma.

A partir del 15 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente, solo podrán disfrutarse cuatro días de ellos como máximo, pudiendo sumarse los días 24 y 31 de diciembre si no se han disfrutado con anterioridad y caen en sábado o domingo, lo cual dará lugar a poder disfrutar de seis días, en el periodo anteriormente indicado.

En los supuestos en los que la persona trabajadora no haya podido disfrutar de los días de asuntos propios por una situación de incapacidad o permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, podrá disfrutarlos una vez finalice cualquiera de esas situaciones, en los mismos términos que se establece para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 15.- *Vacaciones anuales.*

Las personas trabajadoras de la Comarca Central tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas por veintidós días hábiles, no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de extinción contractual o cese en la Comarca Central.

Las personas trabajadoras que no presten servicios en esta Comarca durante todo el año natural, disfrutarán de sus vacaciones retribuidas en el número de días que correspondan proporcionalmente, según el tiempo de servicio, cuando

las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato.

En todos los casos, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y, como límite, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Las personas trabajadoras que alcancen un mínimo de quince años de antigüedad en la Administración disfrutará de días adicionales de vacaciones conforme a la siguiente escala, haciéndose efectivo a partir del día siguiente al cumplimiento de la antigüedad indicada:

—Por quince años cumplidos de antigüedad, 1 día adicional.

—Por veinte años cumplidos de antigüedad, 2 días adicionales.

—Por veinticinco años cumplidos de antigüedad, 3 días adicionales.

—Por treinta años cumplidos de antigüedad, 4 días adicionales.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan, en su caso, para los horarios especiales.

Con carácter general, el plan anual de vacaciones, que incluirá también a todas las personas trabajadoras, también a aquellas con una vinculación temporal, se elaborará antes del día 1 de mayo de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

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 el personal de la Comarca, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su jefatura.

b) De no llegarse a un acuerdo, en primer lugar elegirán turno vacacional las personas con mayor antigüedad en la Comarca y en el caso de coincidir se tomará en consideración la mayor antigüedad en el servicio; de seguir habiendo coincidencia, se tendrá como referencia la fecha de acceso a la Administración Pública. Con estos criterios, se determinará un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

A petición de la persona trabajadora, las vacaciones podrán fraccionarse en hasta en cuatro periodos, que como mínimo comprenderán cinco días consecutivos.

La persona trabajadora que cause baja en la Comarca por jubilación disfrutará de los días de vacaciones de manera proporcional al tiempo trabajado.

A las vacaciones podrán acumularse permisos o licencias por matrimonio, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un hijo o hija, lactancia, licencia sin sueldo, premios de jubilación y los días por exceso de jornada, en su caso. También días por asuntos propios, con un máximo de cuatro días, siempre que se soliciten con las vacaciones y se concedan por la Comarca.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, sobrevenidos antes del inicio de cualquier período vacacional fijado o autorizado, podrá trasladarse el disfrute de dicho período a fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural. De sobrevenir durante las vacaciones, se interrumpirá el disfrute de las mismas y se pospondrán a fechas posteriores a la finalización de esas situaciones.

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.

La persona trabajadora comunicará y acreditará cualquiera de esas circunstancia al servicio de personal, fijándose el tiempo en que se disfrutarán las vacaciones pospuestas por acuerdo entre la persona trabajadora y la persona responsable del servicio, de conformidad con los criterios generales establecidos en este artículo para la determinación de los turnos de vacaciones y dentro de los dieciocho meses siguientes desde la finalización del año en que se hubiera producido tales circunstancias.

Artículo 16. *Permisos y licencias.*

1. El día inicial de los permisos establecidos en este artículo, no podrá ser un día feriado, sino el primer día laborable que siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.

2. La referencia a hijos e hijas incluye también a las personas menores se encuentren en régimen de tutela, adopción o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja estable no casada.

La referencia a grado de afinidad incluye la de la persona trabajadora por su vinculación con el cónyuge o pareja estable no casada.

3. La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y exclusivamente para la finalidad que se establece, por algunos motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público

de pareja de hecho, quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración o constitución, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo el período vacacional anual.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona

trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el supuesto de familiares de primer y segundo grado, si el fallecimiento es comunicado una vez ha comenzado la jornada laboral, ese día no consumirá tiempo de permiso.

d) Por traslado del domicilio, un día hábil. El documento que servirá de justificante será el certificado de empadronamiento.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

A estos efectos, se considerará como necesidad inexcusable la asistencia a tutorías de hijos o hijas menores de 16 años, con un máximo de tres días por curso escolar.

Asimismo, para renovar el permiso de conducir u otros permisos que sean indispensables para poder ejercer las funciones propias del puesto de trabajo, por el tiempo necesario.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, el tiempo que determine la normativa vigente.

Si quienes forman parte de los órganos de representación de las personas trabajadoras tienen que desplazarse al lugar donde presten servicios las personas representadas, se les abonarán los gastos de kilometraje.

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

Asimismo, por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable, para a asistir a consulta o prueba médica en el Sistema Nacional de Salud.

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 o pruebas médicas fuera del Sistema Nacional de Salud, 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.

Asimismo, por el tiempo necesario, para acompañar al médico o a una prueba médica a hijas e hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija la enfermedad o el tratamiento. Igualmente, para acompañar al médico o a una prueba médica a otros parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de edad, enfermedad grave o tratamiento, por el tiempo necesario.

Será obligatorio la presentación del justificante donde conste la hora de entrada y salida.

i) Para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, así como también cuando se concurra a pruebas selectivas convocadas por una Administración Pública, durante los días de su celebración, siempre que los exámenes o las pruebas coincidan con un día de trabajo.

En los supuestos de jornada de trabajo nocturna, se disfrutará el permiso la noche anterior al examen o a la prueba.

j) Para asistir a procedimientos judiciales y ante cualquier organismo oficial, siempre que se acredite la imposibilidad de asistir fuera de la jornada laboral, y para el ejercicio del derecho de voto en elecciones políticas, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable, siempre por el tiempo necesario.

k) Para asistir y comparecer en toda la tramitación de los derechos derivados de la valoración de dependencia y para recoger al hijo o hija menor con discapacidad física, psíquica o sensorial y personas mayores, hasta el segundo grado de consanguinidad, al recibir aviso del centro docente o del centro asistencial por motivo de enfermedad.

l) Por causa de fuerza mayor, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

En tal caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por estas causas, equivalentes como máximo a cuatro días al año, debiendo aportar una acreditación del motivo de ausencia.

m) Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

4. 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, sin retribuir pero cotizando a la Seguridad Social. Deberá mediar un período de ocho meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

5. Licencia por estudios. En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos sobre materias directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación. De concederse, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir toda su remuneración.

Artículo 17. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

En todo caso, la persona trabajadora disfrutará de los siguientes permisos:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas, a disfrutar a jornada completa.

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. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Como regla general, este derecho se disfrutará a partir de la fecha del nacimiento, si bien la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

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.

Cuando 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 forma acumulada o 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.

Transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, siempre

que las necesidades del servicio lo permitan y con justificación de la decisión de la Comarca.

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, de manera que se computará a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre biológica.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la Comarca Central, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en esta Comarcar, la empleadora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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 adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, las semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o 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.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Comarca con una antelación mínima de quince días.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, serán los que así se establezcan las leyes civiles aplicables en la Comunidad Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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 forma acumulada o 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, 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.

Transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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, de manera que se computará a partir de la fecha del alta hospitalaria.

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Comarca Central, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en esta Comarca, la empleadora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de las personas trabajadoras durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, serán los que así se establezcan las leyes civiles aplicables en la Comunidad Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

d) Para el cuidado de un hijo o hija lactante menor de nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones; durante los tres meses siguientes, hasta alcanzar la edad de un año, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que igualmente que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en cuarenta y cinco minutos o media hora, según los meses del hijo o hija lactante, al inicio y al final de la jornada, o en una hora y media o una hora, según los meses del hijo o hija lactante, al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

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

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

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

e) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Este permiso se prolongará mientras permanezcan hospitalizados.

f) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Comarca con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período

solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

g) Las personas trabajadoras que formen una unidad familiar monoparental tendrán derecho a:

—Un permiso de 10 semanas, adicional al establecido en los supuestos de nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente; ampliable 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.

Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso, el de lactancia acumulada. En el supuesto 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 tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

—Un permiso adicional al establecido por cuidado del hijo o hija lactante por hijo menor de nueve o doce meses, de igual duración y a disfrutar en idénticos términos.

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

Artículo 18. *Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.*

Como derecho individual de la persona trabajadora, se reconoce el derecho a la reducción de jornada en los siguientes supuestos:

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

Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

b) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra 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.

c) Por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

La persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la Comarca, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o hija o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Comarca Central, este podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

d) Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, afectado por una enfermedad grave, se tendrá derecho a solicitar una única reducción de hasta un 50% de la jornada de trabajo, sin merma retributiva, por el plazo máximo de un mes, dentro del periodo de un año natural, o del 100% de la jornada de trabajo, sin merma retributiva, durante el plazo máximo de 15 días, dentro del periodo de un año natural. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave.

El derecho a una nueva reducción se generará una vez transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

En situaciones excepcionales, la Comarca valorará la posibilidad de conceder un nuevo permiso dentro del mismo año.

e) Se reconoce el derecho a una reducción de jornada de una hora diaria, sin disminución de las retribuciones, para el cuidado de un menor cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

—Que la persona menor a cargo tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

—Que la persona menor a cargo tenga sea menor de 3 años.

—Que se tenga a cargo dos o más personas menores de 6 años.

—Que, si se trate de una familia monoparental, se tenga a cargo una persona menor de 6 años.

Esta reducción no tendrá carácter acumulativo y, como máximo, se reconocerá por un periodo de tres meses y por una sola vez a la misma persona trabajadora.

Artículo 19. *Jornada reducida por interés particular.*

En aquellos casos que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con la funciones del centro de trabajo, la persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo catalogado 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 jornada a la persona trabajadora que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicio en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionas 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 jornadas previstas en este convenio.

CAPÍTULO V

Excedencias

Artículo 20. *Principios generales.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo 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.

3. En los dos primeros años de la excedencia voluntaria, la persona trabajadora conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos o hijas y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, la persona trabajadora excedente 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 Comarca Central.

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. Las personas trabajadoras con una relación laboral temporal no podrán reincorporarse una vez finalizado su contrato por causal legal.

Artículo 21. *Excedencia por cuidado de hijos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas de la Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, dentro de una misma categoría o puesto de trabajo, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Comarca.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo o hija 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.

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; y en ese supuesto, la persona trabajadora que solicite el reingreso conserva el derecho preferente a ocupar una vacante de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la Comarca.

La persona trabajadora con una relación con la Comarca Central 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.

Artículo 22. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

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 y mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas de la Comarca, con la misma categoría y puesto de trabajo, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca Central podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

Esta situación de excedencia conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña durante tres años, 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.

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; y en ese supuesto, la persona trabajadora que solicite el reingreso conserva el derecho preferente a ocupar una vacante de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la Comarca.

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.

Artículo 23. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

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

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

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.

La persona trabajadora que solicite el reingreso, conserva el derecho preferente en vacante de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la Comarca Central.

Artículo 24. *Excedencia voluntaria por desempeño de otra actividad incompatible.*

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a las personas trabajadoras cuando se encuentren en situación de servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación, así como cuando presten servicios en el sector privado, de resultar incompatible.

CAPÍTULO VI

Violencia de género e igualdad de género

Artículo 25. *Reducción y adaptación de la jornada de trabajo. Suspensión del contrato.*

1. 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.

2. 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.

Asimismo, la persona trabajadora víctima de violencia de género podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo, en distinta localidad o en la misma.

3. 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 periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

Durante los tres primeros meses de esta suspensión se percibirán las retribuciones fijas integras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

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

Artículo 26. *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, aplicable en el ámbito del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidos las retributivas o las de extinción contractual, y en la afiliación y participación en los órganos sindicales y de la Administración empleadora, o en cualquier organización, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Artículo 27. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.*

La Comarca Central, todo las personas a su servicio, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando siempre que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a sanciones que el RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece para este tipo de conductas.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del código de conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

CAPÍTULO VII

Acceso, provisión, promoción y formación del personal

Artículo 28. *Principios generales.*

1. La ordenación de la promoción del personal de la Comarca Central requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente convenio, se establece que la representación de las personas trabajadoras formará parte de las comisiones que se constituyan para la elaboración de la plantilla de Comarca Central y la relación de puestos de trabajo (RPT), que se realizará antes de la aprobación del presupuesto comarcal anual, conforme a los objetivos y necesidades marcados en su día por el proceso valorativo (VPT).

2. Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación, que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, solicitando informe a dicha representación.

3. En ningún caso desempeñará un puesto de trabajo el personal que realice prácticas en virtud de algún concierto formalizado por el Ayuntamiento con centros de formación.

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

5. La Comarca Central no formalizará contratos formativos para la realización de trabajos y servicios permanentes.

Artículo 29. *Empleo estable.*

Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa en la Comarca Central en la que el empleo estable sea el principio que la inspire, impulsando la calidad del mismo mediante contratación a jornada completa como norma general. A la consecución de dicho objetivo se dirigirán las ofertas de empleo.

Artículo 30. *Oferta de empleo público y acceso.*

1. Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la plantilla y presupuestos aprobados, de los que se deduzca las vacantes que no están cubiertas, la Comarca Central, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras, formulara oferta de empleo público (OEP), ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. El acceso a los puestos de trabajo de la Comarca Central se realizará conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna. Asimismo, no se valorará como mérito en el concurso para

optar a dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

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

1.º Reingreso de excedentes.

La Comarca Central dará preferencia a las personas trabajadoras que procedan de una excedencia, a la hora de reingresar en el puesto.

2.º Reasignación de efectivos y traslados (movilidad interna).

La Comarca Central reasignará efectivos en función de las necesidades de los servicios, considerando en todo momento los niveles y categorías profesionales de las personas trabajadoras.

Se convocará, una vez al año, un concurso de traslado para cubrir los puestos vacantes existentes en la plantilla y podrán concurrir todos las personas trabajadoras fijas de plantilla que hayan prestado dos años de servicio y que reúnan los requisitos previstos en la ley.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados por las personas aspirantes.

3.º Promoción interna.

La promoción interna será elemento básico y fundamental de la carrera profesional. Ha de convertirse en la forma principal de desarrollo profesional de las personas empleadas públicas.

La Comarca Central fomentará la promoción interna de forma decidida, promoviendo convocatorias mediante concurso. En la fase de concurso, se valorarán méritos relacionados con el puesto de trabajo, con el nivel de formación y con la antigüedad.

4.º Personal de nuevo ingreso, es decir, convocatoria libre.

4. En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará a un miembro designado por la Comarca Central, a propuesta de la representación de las personas trabajadoras. Dicho representante deberá poseer titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

5. La selección del personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los

resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales establecidas en dichos procesos, así como a la legalidad vigente. Para la cobertura de estos puestos se utilizará la correspondiente bolsa de trabajo, con total transparencia y claridad, ajustándose siempre a las bases de dicha bolsa de trabajo y a lo que la ley indique al respecto.

Se abrirán bolsas de trabajo para todos los puestos de trabajo que lo requieran.

Artículo 31. *Movilidad funcional: encomienda de funciones.*

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.

c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo, pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o entre el que, perteneciendo a un grupo inferior o a distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de las personas trabajadoras y por el tiempo indispensable.

La persona trabajadora en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando estas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Su duración podrá extenderse durante un plazo máximo de un año, prorrogable por mutuo acuerdo. Una vez transcurrido este tiempo, de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto, se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

Artículo 32. *Realización de funciones o trabajos de inferior categoría.*

El personal de la Comarca Central realizará los trabajos propios de su categoría profesional. No obstante, las personas trabajadoras podrán realizar, conforme a la legislación aplicable, funciones o trabajos de inferior categoría cuando por necesidades del servicio sea necesario salvaguardar la realización de dichas funciones de manera provisional, hasta tanto se cubran por personas trabajadoras de dicha categoría profesional y con el límite de un tiempo no superior a tres meses. Todo ello sin perjuicio de seguir percibiendo las retribuciones que tenga en su categoría superior de origen.

Artículo 33. *Realización de funciones o trabajos de superior categoría.*

El desempeño de funciones o trabajos de superior categoría será autorizado, en todo caso, por el órgano competente de la Comarca en materia de personal, atendiendo a los informes técnicos correspondientes y de acuerdo con lo previsto en el presente artículo.

Al quedar vacante por licencia, enfermedad o jubilación un puesto de mando o cualquier otro puesto que por su naturaleza, desde el órgano competente en materia de personal, se determine que deba ser cubierto hasta la celebración del correspondiente concurso o concurso-oposición, se designará para ocuparlo

provisionalmente, bajo el criterio de respetar al máximo la carrera profesional, a la persona trabajadora de mayor categoría , y dentro de esta, a la de mayor antigüedad en la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales y debidamente justificadas.

Si la baja o licencia tuviera una duración superior a tres meses, el puesto se proveerá mediante concurso entre las personas trabajadoras que reúnan los requisitos fijados en las bases de la correspondiente convocatoria.

El desempeño del puesto de superior categoría generará los correspondientes derechos económicos a favor de la persona trabajadora, siempre que haya sido autorizada con anterioridad a su realización, desde la fecha de asignación y solo mientras se ejerzan efectivamente.

Además, el desempeño provisional de un puesto de superior categoría dará derecho a percibir las retribuciones complementarias del puesto que provisionalmente se desempeñe.

Artículo 34. ***Traslado a otro puesto de trabajo de la misma categoría profesional.***

1. Al menos una vez al año, la Comarca Central procederá a la convocatoria de concurso de traslados, incluyendo todos los puestos de trabajo de carácter permanente de personal laboral dotados presupuestariamente que se encuentren vacantes u ocupados de manera temporal sin encontrarse reservados a personal laboral fijo.

2. Solo podrá tomar parte en la convocatoria, efectuada para el traslado a otro puesto de trabajo, el personal laboral fijo que ostente idéntica categoría profesional a los puestos de trabajo que se opta.

3. El procedimiento de provisión de dichos puestos de trabajo será el concurso de méritos.

El baremo a utilizar en los concursos de méritos será la antigüedad, valorándose 0,24 puntos por año en la misma categoría profesional a la que se concursa y 0,12 puntos por año en diferente categoría profesional, prorrateándose los períodos inferiores al año. En caso de empate, el orden de relación a tener en cuenta será el de mayor antigüedad en la misma categoría profesional y, en caso de persistir el empate, el de mayor edad.

4. La Comarca Central, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras, establecerá un procedimiento para los concursos de traslados, dando publicidad al mismo.

Artículo 35. ***Regulación de los cuerpos y escalas.***

1. La Comarca Central regulará y adecuará a la legislación vigente los grupos de clasificación profesional del personal a su servicio.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso, en los siguientes grupos:

—Grupo A.

Dividido en dos subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos y escalas de este grupo, se exigirá estar en posesión de título universitario de grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será 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 y 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 subgrupo C1, título de bachiller o técnico, y para el subgrupo C2, título de graduado en educación secundaria obligatoria.

2. Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de las personas trabajadoras de la Comarca Central, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción serán los siguientes:

GRUPO	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL MÁXIMO
AP	10	14
C2	14	18
C1	16	22
B	16	22
A2	20	26
A1	24	30

2. La aplicación de este precepto queda condicionada al resultado de la aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo.

Artículo 36. *Promoción profesional (subida de nivel).*

1. La Comarca Central se compromete a impulsar la promoción de toda la plantilla, así como a determinar, a través de la mesa de formación, qué cursos impartidos en entidades oficiales, entidades colaboradoras de la Administración, o cursos relacionados con el puesto que se desempeña, pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se realizará siempre que se acrediten tres años de antigüedad en la Comarca Central y la formación requerida para cada uno de los grupos, que será la siguiente:

Grupo AP	25 horas
Grupo C2	50 horas.
Grupo C1	50 horas
Grupo B	75 horas
Grupo A2	100 horas
Grupo A1	100 horas

Además de los cursos relacionados con el puesto que desempeñado, se podrán realizar otros sobre materias transversales, como prevención de riesgos laborales, igualdad u otras.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no será aplicable hasta que se aprueben las leyes de Función Pública dictadas en desarrollo del vigente Estatuto Básico del Empleado Público (art. 17 del RD-Leg. 5/2015), siempre que su contenido resulte compatible con el marco legal.

Artículo 37. *Promoción interna cruzada.*

1. Podrán convocarse procesos de promoción interna a los cuerpos y escalas de personal funcionario que prevean la participación de las personas vinculadas a la Comarca mediante una relación laboral. Dichos procesos afectará únicamente al personal laboral fijo y no podrán limitar la promoción del personal funcionario.

2. El personal laboral fijo que acceda a la condición de funcionario de carrera a través de los procesos de promoción interna, mantendrá en excedencia su condición de personal laboral. La duración de dicha excedencia no podrá ser superior a 2 años.

Artículo 38. *Otras situaciones o circunstancias que afectan a los puestos de trabajo.*

1. Puestos de personal eventual.

El personal eventual, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, solo realizará funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.

Su nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

2. Vacantes.

Según las necesidades del servicio, la Comarca Central cubrirá externamente las vacantes producidas por bajas de larga duración, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, jubilación o promoción.

Para la cobertura de estos puestos se utilizará la correspondiente bolsa de trabajo, con total transparencia y claridad, ajustándose siempre a la bases de dicha bolsa y lo que la Ley indique al respecto.

3. Sustituciones.

Según las necesidades del servicio, con el fin de garantizar el mejor funcionamiento de aquellos la Comarca Central promoverá la sustitución de las bajas por incapacidad temporal en el Servicio de Ayuda a Domicilio y en el resto de los casos en función del grado de absentismo y la perturbación que suponga para el respectivo servicio.

Igualmente, en función de las necesidades del servicio, la Comarca Central promoverá la sustitución de personal en caso de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y las vacaciones en todos los servicios, conforme se informe de dichas situaciones. Para la cobertura de estos puestos se utilizará la correspondiente bolsa de trabajo, con total transparencia y claridad, ajustándose a las bases de dicha bolsa y lo que la Ley indique al respecto.

Artículo 39. *Bolsas de trabajo.*

La Comarca Central podrá crear una o varias bolsas de trabajo, a los efectos de cubrir las bajas temporales, permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y vacaciones del personal, así como ante la urgencia de contar de personal en determinadas situaciones, debidamente justificadas.

Las bolsas de trabajo se negociarán y revisaran con la representación de las personas trabajadoras, a la que se le facilitará toda la información sobre las contrataciones que se produzcan.

Para un mejor funcionamiento de las bolsas de trabajo, estas tendrán carácter abierto y continuo, procediendo a su actualización cada seis meses.

Se mantendrá una completa transparencia y claridad a la hora de contratar a las personas que vayan a prestar servicio, siguiendo las reglas o directrices que se aprueben.

Artículo 40. *Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales a fijas.*

La Comarca Central se compromete a promover procesos de reducción de la temporalidad en las plazas de naturaleza estructural en el marco de lo dispuesto en la legislación vigente sobre función pública, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A tal fin y dentro del marco normativo aplicable, durante la vigencia del presente convenio colectivo se podrá desarrollar un programa de conversión del empleo

temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad.

Este proceso se llevará a cabo para cubrir las plazas ocupadas por personal temporal que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la Comarca.

Artículo 41. ***Formación y cualificación del personal.***

1. La formación obligatoria o voluntaria de las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo es un conjunto de actividades, tanto teóricas como prácticas, dirigidas a actualizar, perfeccionar o incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales, así como a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento administrativo y con el fin de que puedan desempeñar correctamente su labor.

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.

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

3. Formación voluntaria.

Cuando la formación tenga el carácter de voluntaria, la persona trabajadora deberá justificar adecuadamente su asistencia a los cursos, su presentación a pruebas o concurrencia a exámenes mediante la cumplimentación del impreso respectivo, al que se unirá el justificante de haber asistido al curso o haber realizado pruebas o concurrido a exámenes.

Se podrá autorizar la formación voluntaria, siempre que esta tenga relación con las funciones de su puesto de trabajo, la cual podrá realizarse:

a) Dentro del horario laboral, facilitando al empleado público el pertinente permiso para asistir a dicha acción formativa por el tiempo que dure la misma y siempre que el servicio lo permita.

b) Fuera del horario laboral, si bien se reconocerá como tiempo de trabajo efectivo, el cual será compensando en tiempo dentro del año natural, previo acuerdo con el jefe de cada unidad o departamento. Como regla general, el tiempo máximo de compensación anual sería de 35 horas; por necesidades del servicio, deberán compensarse por periodos de hasta 7 horas diarias y por días no consecutivos.

La denegación del permiso para asistir a cursos de formación deberá ser motivada, sin que sea vinculante el informe del superior jerárquico por pertenencia a grupo inadecuado.

4. Formación obligatoria.

La Comarca Central facilitará la formación vinculada a objetivos que redunden en mejora del puesto de trabajo, de la persona trabajadora y de la calidad de los servicios públicos ofrecidos a los ciudadanos. Dicha formación será específica, atendiendo a los distintos departamentos e interdepartamental, según el caso, y se planificará dentro del primer trimestre de cada año. La formación podrá realizarse tanto de forma presencial como *online*.

El tiempo de formación obligatoria será de 20 horas anuales como mínimo, organizadas o promovidas por la Comarca Central, pudiendo realizarse fuera de la jornada habitual de trabajo, compensándose después por el tiempo que haya durado el curso dentro del año natural.

La Comarca Central, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad de la persona trabajadora en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del Tablón de Anuncios de la Comarca Central.

En todo caso, las horas destinadas a formación obligatoria se considerarán de trabajo efectivo, sin que computen junto a las horas de formación voluntaria.

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

Para la selección de las personas 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, se podrán establecer criterios específicos de selección.

6. Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia, para elegir turno de trabajo, de ser posible.

La preferencia para elegir turno de trabajo se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación de las personas trabajadoras. En cualquier caso será condición indispensable que la persona trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de formación y/o perfeccionamiento profesional en función del puesto desempeñado y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita. En todo caso, se deberán razonar las causas de denegación.

CAPÍTULO VIII

Jubilación

Artículo 42. *Jubilación.*

1. Jubilación ordinaria. Dentro de la política de promoción de empleo tendente a la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo y la contratación de nuevas personas trabajadoras, tanto la jubilación voluntaria como la forzosa de las personas trabajadoras, se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellas personas trabajadoras que al llegar a dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización, o prestar sus servicios hasta que deseen.

2. Jubilación parcial. Las personas trabajadoras podrán optar a jubilarse parcialmente siempre que al tiempo de su solicitud cumplan las condiciones exigidas en la legislación vigente.

La persona trabajadora que opte por jubilarse parcialmente concertará con Comarca Central un contrato a tiempo parcial, mediante novación, con una reducción de la jornada y de salario en los términos establecidos legalmente. El contrato a tiempo parcial irá vinculado necesariamente a un contrato relevo, cuando la persona trabajadora que se jubile parcialmente no tenga la edad ordinaria de jubilación y se concertará con una persona trabajadora que tenga un contrato de duración determinada con la Comarca Central, con preferencia si es a tiempo parcial, o en situación de desempleo, incluida en la bolsa de trabajo.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La jornada a desarrollar por la persona trabajadora relevista será, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida.

La prestación de servicios durante la vigencia del contrato a tiempo parcial de la persona que se jubila parcialmente hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación o anticipada de jubilación a los 64 años, se podrá realizar durante un número de horas al día y de días a la semana, mes o año, o bien podrá acumularse dicha prestación en un único periodo anual.

CAPÍTULO IX

retribuciones

Artículo 43. *Retribuciones.*

La estructura retributiva de las personas trabajadoras al servicio de Comarca Central se asimilará a la de las personas funcionarias, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

Las retribuciones de las personas trabajadoras de la Comarca Central se clasifican en básicas y complementarias.

Para establecer un sistema retributivo acorde con las funciones y características específicas de cada puesto de trabajo, se realizará una valoración de los diferentes puestos de trabajo cuyo resultado económico tendrá efecto una vez realizada y negociada con la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 44. *Retribuciones básicas y pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas retribuyen a las personas trabajadoras de la Comarca Central en función de su adscripción a un grupo o subgrupo de clasificación profesional. Son el sueldo y los trienios, que se devengarán y harán efectivos de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto y el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y sus normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, u otra norma que resulte aplicable, para el año correspondiente.

Los trienios consisten en una cantidad que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, por cada tres años de servicio en todas las Administraciones públicas que se haya prestado servicio.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres años de servicios efectivos y tendrán efectos económicos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado. Los trienios reconocerán de oficio a todos las personas trabajadoras.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los días 20 de junio y 20 de diciembre, junto con las retribuciones correspondientes a los meses de junio y diciembre, respectivamente. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, u otra norma que resulte aplicable, para el año correspondiente.

Artículo 45. *Complemento de destino.*

Este complemento retribuye el grado de responsabilidad que concurre en el puesto de trabajo de acuerdo con la estructura de niveles de puestos que determine la RPT.

Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, u otra norma que resulte aplicable, para el año correspondiente.

Artículo 46. *Complemento específico.*

Este complemento 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 que se recogerá en la correspondiente valoración de puestos de trabajo.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico 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.

Artículo 47. *Utilización de vehículo.*

1. Abono en concepto de disposición, uso y desgaste de vehículo propio. A la finalización de cada ejercicio económico, según los kilómetros realizados durante todo un año y siempre que sea con su propio vehículo para desplazamientos con ocasión del trabajo desarrollado en la Comarca Central, se gratificará a la persona trabajadora como se detalla:

—Más de 6.001: 90 euros.

—De 5.001 a 6.000 kms.: 81 euros.

—De 3.001 a 5.000 kms.: 72 euros.

—De 1.201 a 3.000 kms.: 63 euros.

—De 1.001 a 1.200 kms.: 54 euros,

—De 801 a 1.000 kms.: 45 euros.

—De 601 a 800 kms.: 36 euros.

—De 401 a 600 kms.: 27 euros.

—Menos de 400 kms.: 15 euros.

2. Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo sea el de conductor o utilicen un vehículo de la Comarca Central para el desarrollo de su trabajo, tendrán la responsabilidad de que dicho vehículo esté en las debidas condiciones de funcionamiento.

Se responsabilizarán del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del vehículo.

Siendo la Comarca Central la que abonará las cantidades necesarias en el caso de averías u otras incidencias.

Artículo 48. *Incremento salarial y revisión salarial.*

Todas las cantidades económicas expuestas en el presente convenio colectivo se incrementaran anualmente en el mismo porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, u otra norma aplicable, para el aumento de las retribuciones de los empleados públicos.

No obstante, cuando la legislación vigente en cada momento lo permita, si la desviación del IPC, en su cómputo anual, es mayor a la prevista en los Presupuestos Generales del Estado, en la nómina del mes de febrero se harán efectivos los atrasos correspondientes al ejercicio del año anterior, consolidándose estos desde el 1 de enero.

Artículo 49. *Horas extraordinarias.*

1. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio. Con carácter general, se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias. No obstante, si por circunstancias excepcionales se deben realizar, la Comarca Central deberá autorizarlas antes de su realización y solo así podrán ser reconocidas, con el límite de ochenta horas extraordinarias al año. Serán voluntarias, salvo las causadas por fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La persona trabajadora que realice horas extraordinarias autorizadas podrá optar por su cobro en metálico o por el disfrute en tiempo de descanso correspondiente, en función de las necesidades del servicio.

Se establecerá en un tiempo razonable un portal del empleado, donde pueda comprobar sus excesos de jornada, permisos, vacaciones y realizar las solicitudes correspondientes a la empresa, y acceso a nómina digital.

Cuando se opte por el disfrute en tiempo de descanso se compensarán a razón de una hora y 15 minutos de descanso por cada hora realizada en jornada diurna, y una hora y 30 minutos de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna.

Cuando se opte por su abono en metálico, el precio a abonar será el valor de la hora ordinaria aplicando los coeficientes recogidos en la siguiente tabla:

Diurna, valor hora ordinaria x 1,75

Festiva, valor hora ordinaria x 2,25

Nocturna, valor hora ordinaria x 2

Nocturna y festiva, valor hora ordinaria x 2,5

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

2. El turno de guardias que se realiza en el Eje 1 se regirá por la retribución aprobada hasta la fecha y de acuerdo a la Orden CDS/604/2019, de 24 de mayo, por la que se regula el servicio de atención de urgencias en el ámbito de los servicios sociales generales (BOA 11/06/2019) o norma que la sustituya.

Dichas guardias se mantendrán transitoriamente hasta que se pueda establecer otros sistema que las sustituya o haga innecesarias las mismas.

Artículo 50. *Dietas y desplazamientos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir indemnizaciones para ser resarcidas por los gastos que han tenido que realizar por razón de servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos siempre que hayan sido aprobados por la Comarca Central, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas.

A toda persona trabajadora que, por orden de la Comarca Central, en el ejercicio de sus funciones, deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, le serán de aplicación el Real Decreto 462/2002, del 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

Se abonarán, de concurrir en cada supuesto, gastos de viaje y dietas de alojamiento y manutención, con los importes que establezca la normativa vigente en cada momento.

2. Gastos por desplazamiento.

a) Cuando las personas trabajadoras, dentro de su jornada, hayan de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, la Comarca Central pondrá a su disposición los medios necesarios para ello; de no ser así, la persona trabajadora podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio de 0,26 euros cada uno o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

A estos efectos, se considera centro de trabajo la sede de cada eje de la Comarca Central y para el personal del SAD la sede del ayuntamiento donde inician la actividad. En el supuesto de que el recorrido tuviera que efectuarse por caminos forestales u otros similares que puedan suponer deterioro excesivo del vehículo utilizado, los importes de la indemnización se incrementarán en un porcentaje del 50% para los kilómetros a recorrer por dichos caminos.

En todos los supuestos, el desplazamiento tiene que haberse producido efectivamente, es decir, para que haya derecho al abono de gastos ha de iniciarse el desplazamiento desde el centro de trabajo y volver al mismo.

Cuando la persona trabajadora tenga que acudir unos días a un Centro de Servicios Sociales y otros días a otro diferente, se le abonará los gastos de desplazamiento a aquel lugar de trabajo que no sea el principal.

La Comarca Central tendrá la obligación de dar por escrito la orden de los desplazamientos que tengan que efectuar las personas que integren los distintos servicios, quedando constancia de su movilidad y que es ordenada por la Comarca Central.

Las indemnizaciones se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto o desplazamiento.

Si la Comarca Central, de acuerdo con las personas trabajadoras desplazadas, organiza y paga el desplazamiento, la manutención y el alojamiento, no satisfará cantidad alguna por estos conceptos.

b) En aquellos supuestos en que las personas trabajadoras sean designadas por la Comarca Central para ostentar la representación de esta en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

c) Caso de que quienes ostenten la representación de las personas trabajadoras, sean delegados de personal o miembros del comité de empresa, tengan que desplazarse desde su lugar de trabajo a reuniones convocadas por dicha representación o por la Comarca Central, se les abonarán gastos de kilometraje, de utilizar vehículo propio, o el previo del billete de transporte público.

d) En el supuesto de accidente de automóvil en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Comarca Central.

En el supuesto que se produzcan desperfectos en el vehículo de las personas trabajadoras motivado por sus intervenciones con los usuarios, los gastos serán abonados por Comarca Central previa justificación del gasto.

Para ello la Comarca Central articulará un fondo de compensación de gastos extraordinarios por accidente de tráfico.

Se dotará con 6.000 euros anuales un fondo económico que se destinará a compensar los gastos de reparación de vehículo a motor a las personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente de tráfico durante el ejercicio de su trabajo. A estos efectos se requerirá:

1. Que el desplazamiento sea por razones de servicio.

2. Que el vehículo sea propiedad de la persona trabajadora solicitante o, bien sea tomador o beneficiario del seguro.

3. Que el daño sea tal que impida el uso normal del vehículo por afectar el mismo a algún elemento de su mecánica o de su estructura. No se considerarán a estos efectos averías mecánicas o daños producidos cuando el vehículo esté estacionado.

4. La ayuda únicamente amparará aquellos supuestos en que los gastos ocasionados por el accidente carezcan de adecuada cobertura, quedando excluidos aquellos daños cuya responsabilidad deba asumir otra persona o compañía aseguradora, o bien, siendo responsabilidad propia, esté cubierta por póliza de seguro a todo riesgo.

5. A estos efectos, la persona trabajadora deberá presentar una explicación relatando los hechos del siniestro, factura del taller de reparaciones, copia del seguro y copia del atestado policial.

La comisión paritaria se reunirá en la primera quincena del mes de enero del año siguiente a fin de establecer la cuantía de las ayudas, a prorrata del valor del siniestro, con un límite de 1.500 euros y hasta el límite global del fondo.

6. Si por circunstancias del servicio se retira a la persona trabajadora el carné de conducir, se podrá establecer una rotación de puesto de trabajo para que se pueda desempeñar el trabajo de la misma categoría y que no suponga una merma en la retribución de salarios.

Artículo 51. *Incapacidad temporal.*

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

En cada año natural, las personas trabajadoras de la Comarca Central dispondrán de hasta cuatro días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 52. *Anticipo de sueldo devengado.*

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo.

Se abonará previa solicitud por la persona trabajadora y la conformidad de la Comarca Central. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente cuando se confeccione y abone la nómina del mismo mes.

Artículo 53. *Ayuda por persona con discapacidad a cargo.*

La Comarca Central abonará mensualmente la cantidad de 250 euros, por el cónyuge, pareja de hecho no casada, hijos o hijas a su cargo que tengan una discapacidad física, psíquica o sensorial en un grado de, al menos, un 65%, justificándose debidamente.

Para conceder esta ayuda se tendrán en cuenta la totalidad de los ingresos de la unidad familiar. Esa cantidad se dividirá por tres, considerándose suficientes los ingresos cuando los de la unidad familiar sean superiores al 130% del importe del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), fijado para cada anualidad en la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma que resulte aplicable, referido a catorce pagas, incrementándose en un 8% por cada miembro de la unidad familiar a partir del segundo. Cuando no se alcance ese nivel de suficiente y cumpliendo los requisitos indicados, previa solicitud y justificación de la persona trabajadora interesada, se reconocerá aquella ayuda económica por persona con discapacidad a cargo.

Esta cantidad será compatible con cualquier otra que, por este mismo concepto, otorgue una Administración pública o una entidad privada.

Dicha cuantía se incrementara anualmente en el mismo porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, u otra norma aplicable, para el aumento de las retribuciones de los empleados públicos.

Artículo 54. *Licencia por vinculación.*

La persona trabajadora, tras haber cumplido quince años de servicio en la Comarca Central, disfrutará de siete días naturales de vacaciones, por una sola vez.

A estos efectos, se computará el tiempo de prestación de servicios en entidades subrogadas por la Comarca Central, siempre que no se hubiera disfrutado de similar licencia o gratificación por vinculación.

Artículo 55. *Fondo social y acción social.*

1. Se crea para el año de la firma del presente convenio colectivo, y sucesivos, un fondo social cuya cuantía será, como mínimo, de 50.000 euros, y ello

solamente si lo permite la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma.

Este fondo de acción social se destinará indistintamente para toda persona trabajadora de la Comarca Central que haya prestado, al menos, seis meses de trabajo efectivo en el año natural que da derecho a su percepción, es decir, en el año anterior al devengo.

Se establecen una serie de prestaciones que tienen por objeto cubrir aquellas contingencias que, previamente definidas, no sean cubiertas, total o parcialmente, por cualquier otro sistema público, es decir, pretenden contribuir con carácter complementario a satisfacer los gastos ocasionados por determinadas contingencias.

Asimismo, se incluirán en aquella cantidad global, los anticipos en forma de préstamo, destinando a estos últimos una máximo de 15.000 euros.

En todo caso, estas ayudas y los anticipos en forma de préstamo no podrán suponer enriquecimiento injusto para el beneficiario, ni que este obtengan cuantías superiores al coste real satisfecho o a satisfacer en cada situación.

2. Ayudas sociales.

Se establece un límite anual de 200 euros para cada persona trabajadora para el conjunto de las ayudas sociales que se establecen en este apartado.

Estando a lo dispuesto en Régimen General de la Seguridad Social, en caso de enfermedad crónica de la persona trabajadora, la Comarca Central asumirá el coste de los medicamentos recetados por el sistema público de salud, en la cuantía a cargo de dicha persona trabajadora, con el límite anual de 100 euros.

Además, la persona trabajadora con más de un año de antigüedad en la Comarca Central y en activo tendrá derecho a las siguientes ayudas:

—Gafas (montura) o lentillas, hasta 100 euros.

—Gafas (cristales), 100 euros

—Pérdida de una lentilla (en el trabajo), 100%.

—Rotura de un cristal de las gafas en el trabajo, 100%.

—Rotura de la montura de las gafas en el trabajo, 100%.

—Endodoncias, hasta un límite con una cuantía 200 euros.

—Prótesis dental completa, hasta un límite de 200 euros.

—Prótesis dental superior o inferior: 200 euros. Cada pieza, 60 euros.

—Empastes, 45 euros.

—Tartrectomía (limpieza de boca): 45 euros.

—Audífonos, fajas ortopédicas, plantillas ortopédicas, férulas ortopédicas, sillas

de ruedas, bastones o muletas, ortodoncias, 50% de la factura, hasta un límite de 200 euros.

Las condiciones a aplicar a las anteriores ayudas son las siguientes:

—Gafas (cristales), lentillas y renovación de lentillas, por prescripción facultativa o cambio de graduación.

—Gafas (montura), cada dos años.

—Prótesis dental, por una sola vez.

Siempre deberá presentarse la factura de compra y pago, junto a la solicitud de abono de ayuda.

Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio colectivo. Los expedientes de abono de las ayudas establecidas en el presente artículo deberán ser tramitados en un tiempo máximo de tres meses, siempre que las disponibilidades presupuestarias así lo permitan.

3. Anticipo en forma de préstamo.

La Comarca Central podrá conceder, como máximo, un anticipo de 3.000 euros, a devolver por nómina en un máximo de 24 mensualidades, previa solicitud por la persona trabajadora y la conformidad de la Comarca Central, siempre que concurra alguna de las siguientes causas y se justifique:

a) Enfermedad grave de familiares dentro del primer grado de parentesco.

b) Orden judicial de desahucio o de embargo.

c) Adaptación de vehículo o rehabilitación de la vivienda habitual por discapacidad o enfermedad sobrevenida.

d) Cualquier otra causa que, en función de la gravedad o necesidad, previamente valorada por la Comarca o la Comisión paritaria de seguimiento, así se determine.

La Comarca Central consignará en la partida correspondiente hasta un máximo de 15.000 euros para conceder este tipo de anticipos en forma de préstamo.

No se podrá solicitar 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.

No podrá concederse una licencia sin sueldo o reconocer una situación administrativa que produzca el cese de la persona interesada como persona trabajadora de la Comarca Central, sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al periodo de licencia que se solicite o la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa.

Asimismo no podrá accederse a la jubilación voluntaria sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar con la Comarca Central en el momento de la misma.

Artículo 56. *Seguro de vida, muerte e invalidez.*

1. La Comarca Central suscribirá, en un plazo máximo de seis meses desde la publicación de este convenio colectivo en el BOPZ, una póliza de seguro con una compañía aseguradora que cubra los riesgos y capitales siguientes:

—Fallecimiento natural de la persona trabajadora: 30.000 euros.

—Fallecimiento de la persona trabajadora por accidente: 30.000 euros.

—Fallecimiento de la persona trabajadora por accidente laboral: 60.000 euros.

—Fallecimiento de la persona trabajadora por accidente de circulación laboral: 60.000 euros.

—Incapacidad permanente absoluta de la persona trabajadora: 30.000 euros.

—Gran invalidez de la persona trabajadora: 45.000 euros.

2. Hasta que no se suscriba dicha póliza de seguro, la Comarca Central no asumirá compromiso alguno frente a dichos riesgos, excepto si se supera el plazo de seis meses desde la publicación de este convenio colectivo en el BOPZ y la Comarca Central no hubiera suscrito la correspondiente póliza de seguro.

CAPÍTULO XI

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Artículo 57. *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 Central como para las personas trabajadoras.

Las partes firmantes del presente convenio 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 Central 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 consulta y participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

La Comarca Central 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.

Artículo 58. *Delegados de prevención de riesgos laborales.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las competencias de los delegados de prevención serán, como mínimo, las establecidas en el artículo 36 de la Lay 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Para su actividad contarán con un crédito horario de veinte horas mensuales.

Artículo 59. Protección del embarazo.

La trabajadora gestante podrá optar, dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en ese sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

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

Artículo 60. *Movilidad y adaptaciones por razones de salud.*

1. Para las personas trabajadoras que por edad, enfermedad, accidente, estar en periodo de gestación o de lactancia materna no puedan desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

La solicitud se remitirá a la Comarca Central que, previa petición de los informes oportunos y consulta a la representación de las personas trabajadoras, resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

2. Si la persona trabajadora necesita adaptaciones en su puesto de trabajo de tipo ergonómico, previo informe de salud, se deberán proporcionar por la Comarca.

Artículo 61. *Vigilancia de la salud.*

Se vigilará la salud laboral de las personas trabajadoras en función de los riesgos a los que estén sometidas, como mínimo, una vez al año, en el último trimestre del mismo, en horario de trabajo, y por cuenta de la Comarca Central. El resultado se enviará directamente desde el centro médico al domicilio de la persona trabajadora, sin que la Comarca Central reciba comunicación del resultado. En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento de la Comarca Central, estudiándose su posible recolocación.

El Comité de Seguridad y Salud, a efectos estadísticos, podrá solicitar a la Comarca Central los resultados globales de la revisión médica del personal de la Comarca, manteniéndose el deber de protección de datos personales.

Artículo 62. *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 la Comarca Central 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 Central reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la Comarca Central.

Con el fin y atendiendo a la integración de las personas trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la Comarca Central y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales, así como comité de empresa, los delegados

de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de riesgos laborales.

CAPÍTULO XII

Otras materias

Artículo 63. *Teletrabajo.*

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia, singularmente en la modalidad de teletrabajo, en los términos previstos en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia.

Por la variedad de actividades y puestos de trabajo que se desarrollan o pueden llegar a desarrollarse en la Comarca Central, corresponde a esta, en colaboración con la representación de las personas trabajadoras, determinar qué departamentos, áreas, unidades, actividades o puestos son o no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

En todo caso, será necesario que la Comarca establezca una regulación específica sobre esta modalidad de prestación de servicios, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 64. *Asesoramiento y defensa legal.*

1. La Comarca Central garantiza la defensa jurídica, tanto ante la jurisdicción civil como ante la jurisdicción penal, de las personas trabajadoras a su servicio, siempre que el hecho derive de actuaciones vinculadas al cumplimiento de sus obligaciones laborales. A tal efecto y para prestar esta defensa, será necesario que exista acusación o investigación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto a la persona trabajadora de la Comarca Central.

Igualmente, la Comarca Central garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía civil o penal en aquellos casos que deriven de actos de servicio.

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

La elección de abogado y procurador será libre para los casos antes citados y para su concesión deberá solicitarse a la Comarca Central, aportando la información del incidente e informe sobre el mismo. La Comarca Central determinará el importe máximo de las minutas de honorarios que se calcularán tomando como referencia los criterios orientativos fijados por el Colegio de Abogados de Zaragoza. A tal efecto, por la persona trabajadora que solicite la asistencia jurídica se presentará la correspondiente hoja de presupuesto firmada por la persona trabajadora y por el abogado elegido, en el que deberán figurar desglosados los diversos conceptos integrantes de la minuta de honorarios.

Cuando el fallo judicial resulte contrario a la actuación de la persona trabajadora por circunstancias imputables exclusivamente a él, no habrá obligación por parte de la Comarca Central de abonar los honorarios y, si se hubiesen adelantado, en todo o en una parte, la persona trabajadora deberá reintegrarlos a la empleadora.

2. A través de los servicios de Comarca Central 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 de su puesto de trabajo.

3. Se establecerá un seguro de responsabilidad civil colectivo que cubra las actuaciones e intervenciones realizadas por los profesionales en el desempeño de sus funciones.

Artículo 65. ***Protección de la intimidad.***

El respeto a la intimidad de la persona trabajadora y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, será objeto de especial protección, implicando la obligada necesidad de sancionar con rigor a cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad de la persona trabajadora, con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Artículo 66. ***Plan de Igualdad.***

El comité de empresa y la parte empleadora impulsarán el Plan de Igualdad para las personas trabajadoras de la Comarca Central, con el compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comarca Central y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Las medidas recogidas en el Plan de Igualdad para las personas trabajadoras de la Comarca Central se incorporarán al texto del convenio y ambas partes velarán por el cumplimiento, seguimiento y evaluación de las medidas y acciones acordadas, de forma transversal.

CAPÍTULO XIII

Régimen de vestuario

Artículo 67. *Ropa de trabajo.*

Con carácter obligatorio y gratuito, la Comarca Central proporcionará a las personas trabajadoras ropa adecuada a cada puesto de trabajo, siempre que las funciones a desarrollar lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a las personas trabajadoras que tengan ese derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones.

Se estudiará, por el órgano competente y se informará a la representación de las personas trabajadoras, el tipo de prendas que se facilitarán, según las funciones del puesto de trabajo, la fecha de entrega y la periodicidad de su renovación.

Las prendas de vestuario entregadas a las personas trabajadoras deberán devolverse a la Comarca Central a la finalización de la relación contractual.

CAPÍTULO XIV

Derechos e representación, asociación y reunión

Artículo 68. *Órganos de 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.

2. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la Comarca Central, constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato, con los derechos recogidos en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 69. *Comité de empresa.*

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras para la defensa de sus intereses.

Todos los miembros del comité de empresa podrán disponer de, al menos, 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Tanto la persona que ocupe la presidencia como la personas que ocupe la secretaría del comité de empresa dispondrán, sin límite, de las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones de representación

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Comarca Central en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

Las personas que integran el comité de empresa dispondrán de facilidades para informar durante la jornada laboral, para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al jefe del servicio correspondiente, quedando obligado este a la concesión del permiso automáticamente, debiendo comunicarse a través del correspondiente parte de ausencia. Asimismo, podrán desplazarse a los ejes que soliciten su presencia.

2. Cuando la plantilla supere las 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por delegados o delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Comarca Central.

Esos delegados o delegadas sindicales disfrutarán de iguales derechos que las personas que integran el comité de empresa.

Artículo 70. *Derechos-*

1. La Comarca Central articulará los mecanismos necesarios para garantizar el

conocimiento y participación de la representación de las personas trabajadoras sobre los asuntos relacionados con su personal.

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

2. El comité de empresa tendrá, además las competencias que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores, las que resulten de aplicación según lo establecido en el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y entre ellas las siguientes:

—Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evaluación probable del empleo y programas de mejora de rendimiento.

—Emitir informe, a solicitud de Comarca Central, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

—Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

—Tener conocimiento y ser oído en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como régimen de vacaciones y permisos.

—Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo, así como ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

—Colaborar con la Comarca Central para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

3. La Comarca Central pondrá a disposición del comité de empresa un lugar adecuado, que reúna las condiciones dignas, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con las personas trabajadoras.

La Comarca Central facilitará en todos los centros de trabajo los correspondientes tablones de anuncios, al objeto de facilitar la comunicación del comité de empresa con las personas trabajadoras, de modo que puedan utilizarse para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral.

Artículo 71. *Garantías personales.*

El comité de empresa tendrán las siguientes garantías:

—Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año siguiente a su expiración, sin perjuicio de la audiencia a la persona interesada regulada por el procedimiento sancionador.

—Expresar, colegiada e 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.

—Ejercer las acciones administrativas y judiciales en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

A nivel individual, ningún miembro del comité de empresa podrá ser trasladado a otro servicio ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante y tampoco durante el año siguiente a la expiración de su mandato, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades de servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo del comité de empresa.

Ningún miembro del comité de empresa podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Además, se le garantiza el asesoramiento y la defensa legal en los términos establecidos en este convenio.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, las personas que integran el comité de empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el periodo de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato.

2. Se reconocen las mismas garantías personales a los delegados o delegadas sindicales.

Artículo 72. *Derecho de reunión.*

Están legitimados para convocar una reunión:

—Las organizaciones sindicales con representación en la Comarca Central, directamente o a través de los delegados o delegadas sindicales.

—Los órganos de representación de las personas trabajadoras, esto es, delegados de personal, si los hubiera, y comité de empresa.

—Las personas trabajadoras de la Comarca Central, siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.

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 de la Comarca Central y quienes estén legitimados para convocar las reuniones, conforme a lo señalado en el apartado anterior. En último caso, solo podrán concederse hasta un máximo de treinta y seis horas anuales de reunión.

La Comarca Central, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier 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 primer día de la primera reunión.

La reunión será presidida por el órgano o las personas físicas que hayan solicitado la autorización, que serán responsables del normal funcionamiento de la misma.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 73. *Régimen disciplinario.*

1. 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.

2. 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.

3. 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 prejuicio 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.

4. 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, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

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.

5. 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 6 años.

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

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

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.

6. 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 a la persona interesada por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

7. En esta materia, se estará a lo dispuesto en el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualesquiera otras normas que resulten aplicables.

CAPÍTULO XVI

Desconexión digital

Artículo 74. *Derecho a la desconexión digital.*

1. El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral. Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadora

La Comarca Central garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que presten servicios de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan, cuando así se establezca, a disposición de la Comarca Central.

Se reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todas aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo libremente. Igualmente, las personas destinatarias internas de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral, no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en la garantía de este derecho a aquellas personas trabajadoras que tengan un equipo de personas trabajadoras bajo su responsabilidad. Quienes ocupen puestos jerárquicos superiores no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto siguiente.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la Administración, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

2. Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas, que tendrán el carácter de mínimas:

—Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas.

—Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas, las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

—Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio para el buen el funcionamiento de la Administración, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

3. Para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:

—Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones excepcionales señaladas en el punto anterior, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

—Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia.

—Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

4. Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Comarca Central garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Comarca Central se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen o mejoren lo dispuesto en este artículo.

UGT Servicios Públicos Aragón

Sector Administración Local
c/ Costa, 1 - 50001 Zaragoza
976 700 109