

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.624

SERVICIO PROVINCIAL DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Comarca de la Ribera Baja del Ebro

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro para los años 2019 a 2022 (código de convenio 50003942012004), suscrito el día 22 de mayo de 2019, entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 5 de junio de 2019, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 22 de julio de 2019. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez

CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL 2019 - 2023 COMARCA DE LA RIBERA BAJA DEL EBRO

Preámbulo

Reunidos en Quinto (provincia de Zaragoza) hoy, día 13 de junio de 2019, de una parte doña Felisa Salvador Alcaya, en calidad de presidenta de la Comarca de Ribera Baja del Ebro, y de otra parte los representantes sindicales doña Ana María Aranda Lasheras, doña Esther Lahoz Carbajosa y don Samuel Pina Tomás, en calidad de representantes de los trabajadores de esta Comarca, al objeto de suscribir el presente convenio colectivo, ambas partes acuerdan aprobar el mismo con la siguiente redacción:

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los empleados que trabajan y perciben su retribución con cargo a los presupuestos de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere los artículos 12 y 13 de la Ley 7/07 de 12 de abril (EBEP).

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio extenderá su vigencia desde la firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales de los empleados públicos, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en la Comarca Ribera Baja del Ebro.

La comisión estará presidida por quien las partes designe de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se

N P O B

designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

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

Esta comisión será la encargada de añadir o modificar cualquier mejora legislativa o de cualquier otro tipo que se establezca, sin necesidad de esperar a la negociación del siguiente convenio colectivo.

Por lo que respecta al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores -relativo a la inaplicación de convenios-, deberá estarse a lo dispuesto en el art. 7 del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por el que se da nueva redacción al art. 32 del Real Decreto legislativo 5/2015 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que regula el procedimiento específico de inaplicación de convenios (basado en el interés público al que se refiere el art. 38.10 del citado EBEP) por el que se prevé expresamente que «Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación».

«A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público».

CAPÍTULO II

DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 4.º *Denuncia del convenio.*

Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio, se procederá a constituir una 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, debiendo de iniciar esta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º *Prórroga.*

Denunciado o no el convenio, según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VIII, que se estará a lo dispuesto en la LPGE de cada año, que se aplicará automáticamente a todo el trabajador afectado por este convenio y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo.



CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 6.º *Condiciones más favorables.*

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

Artículo 7.º *Unidad de convenio.*

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 8.º *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los trabajadores, cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración.

Los cambios organizativos individuales o colectivos que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio se someterán a la negociación previa con los representantes de los trabajadores, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá al informe de los representantes el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

3. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar la asistencia a las comisiones informativas de Régimen Interior y Personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión. Su asistencia será en todo caso con voz y sin voto.

Artículo 9.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual, normal u ordinaria para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio y durante la vigencia del presente convenio será de 1.647 horas anuales, y con carácter general de 37,5 horas semanales, salvo para el personal que ocupe puesto que conlleve la aplicación de un régimen de horario diferente a los cuales se les aplicará un calendario laboral que se negociará cada año. Al final de cada año se revisarán las horas anuales de jornada realizada en cada puesto de trabajo al objeto de hacer la oportuna regularización, si es el caso.

Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establece en sábado y domingo.

En aquellos centros en los que por razones de servicio no convenga realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos periodos. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que así se requiera.

• Flexibilización horaria.

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

N P O B

Con carácter general, los empleados y empleadas de la Comarca podrán flexibilizar hasta dos horas su jornada laboral teniendo en cuenta que:

1. Los trabajadores/as que presten sus servicios en centros y colectivos de carácter administrativo o asimilado, genéricamente podrán optar por realizar su jornada laboral de forma flexible en el horario de 7 a 18 horas, siendo de permanencia obligatoria de 9 a 14 horas, completando el resto de la jornada en cómputo diario o semanal, salvo situaciones excepcionales y previa autorización.

2. Flexibilización horaria por personas dependientes: Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Artículo 10.º Pausa laboral.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral continuada de trabajo por un período de 30 minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

En jornada reducida, se computará de la siguiente forma:

- De menos de 37,50 hasta 30 (20 minutos de descanso).
- De menos de 30 (15 minutos de descanso).

Cada servicio comarcal distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del mismo y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada servicio a vigilar el cumplimiento de esta cláusula.

Artículo 11.º *Calendario laboral.*

Durante la vigencia de este convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y la Comarca de la Ribera Baja del Ebro.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables y no recuperables. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por exceso de jornada cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado.

Las fiestas no recuperables que coincidan con el descanso semanal serán disfrutadas por el/la trabajador/a a lo largo del año como días de exceso de jornada a elección del trabajador/a.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral será compensado con el disfrute de un día de permiso, señalado por el trabajador/a con la conformidad de la Comarca.

- Distribución de la jornada y horarios:

1) La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos periodos salvo convenio en contrario con el trabajador.

2) Dada la diversidad de servicios existentes en las dependencias comarcales, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores.

3) Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

4) El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 48 horas ininterrumpidas.

5) En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados.

6) El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los trabajadores y con los propios trabajadores.



Artículo 12.º *Asuntos particulares.*

Todo trabajador, previo aviso de dos días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por razones particulares cada año, o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable y que no requerirán justificación.

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

Lo regulado en los dos párrafos anteriores de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente en razón al 50% de la plantilla, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. Cuando por razones de servicio el trabajador/a no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste única y exclusivamente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

A partir del 20 de diciembre de cada año y hasta el 31 de enero del siguiente solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, quedando fijado en tres los días de permisos por asuntos particulares.

Artículo 13.º *Vacaciones anuales.*

1. Régimen general.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo.

A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles, aunque al menos cinco de los veintidós días de vacaciones se podrán coger en régimen de días sueltos o no consecutivos, si bien deberá de comunicarlo con al menos 48 horas de antelación.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración Pública podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles:

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la administración al menos con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

2. Condiciones generales de disfrute.

Deberán disfrutarse preferentemente 15 días en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud del trabajador y siempre sometido a las necesidades del servicio podrán autorizarse periodos vacacionales fuera del periodo indicado.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores vinculados con contrato indefinido a tiempo parcial, fijos discontinuos o temporales disfrutarán



sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de mayo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional.

La Comarca vendrá obligada a comunicar la aceptación del plan de vacaciones antes del día 30 del citado mes.

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

1) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal comarcal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

2) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo de elección para años sucesivos en cada servicio.

3) En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, estos se acordarán entre la Comarca de la Ribera Baja del Ebro y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

4) Si se modifican dichos periodos vacacionales deberá comunicarse a la jefatura del Servicio al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos. Las vacaciones quedarán interrumpidas cuando por enfermedad grave o accidente se requiera hospitalización como mínimo por un período de cinco días.

La enfermedad debidamente acreditada que conlleve situación de IT sobrevenida cinco días antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada al pasar a la situación de alta para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. En estos casos, la Comarca adecuará los nuevos periodos de vacaciones a las necesidades de una correcta prestación de los servicios.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48. bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Artículo 14.º *Permisos.*

1. Cuestiones generales.

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

b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Administración, justificándolo debidamente, salvo que en este convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este convenio. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.



2. Clasificación.

- Permisos por circunstancias familiares y personales.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, quince días naturales.

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, un día hábil desde la firma de la resolución judicial o canónica.

c) Cuatro días hábiles por nacimiento o adopción de hijos/as.

d) Por fallecimiento de:

— Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles ampliable a cinco por cuestiones objetivas, como desplazamientos de larga distancia, previamente valoradas por el jefe de personal.

— Familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles ampliable a cuatro por cuestiones objetivas, como desplazamientos de larga distancia, previamente valoradas por el jefe de personal.

— Familiares de tercer grado, un día hábil.

e) Por enfermedad grave, hospitalización o accidente:

Los empleados públicos tendrán derecho por accidente, hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado, tres días hábiles ampliable a cinco días, por causas excepcionales como desplazamiento de larga distancia, debidamente acreditado, y siempre previamente autorizado por el jefe de personal.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días hábiles ampliable a cuatro por causas excepcionales como desplazamiento de larga distancia, debidamente acreditado, y siempre previamente autorizado por el jefe de personal.

El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

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

g) Para recibir atención médica, ya sea para el médico de atención primaria como para el especialista, por el tiempo indispensable.

h) Para someterse a técnicas de fecundación asistida previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

i) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

j) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

k) Por boda de hijo dos días naturales y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad un día natural.

l) Por traslado de domicilio acreditado, dos días hábiles.



m) Por asistencia a tutorías educativas en los centros educativos o de educación especial.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, hasta 7,5 horas como máximo al año, para asistir a las reuniones y tutorías en los centros educativos donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

En caso de precisar un aumento del tiempo laboral dedicado a esta actividad por causas objetivas y acreditadas por el centro educativo podrá concederse una ampliación de dicho permiso por parte del jefe de personal.

n) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. En todo caso, será condición indispensable que el trabajador justifique posteriormente su presentación al examen.

o) Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal de la Comarca, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo.

- Permiso por circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Administración.

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, exigiendo la empresa la debida justificación al trabajador a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

Artículo 15.º *Maternidad, paternidad y lactancia.*

- Maternidad, paternidad y lactancia.

Se ajustará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, estableciendo actualmente el artículo 7 del EBEP (en su nueva redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el empleo) que «en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá por lo previsto en el presente estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho».

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 del EBEP sobre «Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos» se concederán los siguientes permisos con las siguientes condiciones mínimas:

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 ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se

PERMISOS

ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

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

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

N P O B

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida 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.

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

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

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

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

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

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

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un



ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor 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 beneficiario 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 el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 16.º *Licencias.*

- Licencia sin sueldo.

El personal afectado por este convenio y con un año de antigüedad como mínimo tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

- Licencia por enfermedad y accidente.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal. La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente.

El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo remitiéndose este en un plazo no superior a cinco días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 169 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de

N D E B

30 de octubre, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, siguiendo la línea de acomodo global al sistema general de la Seguridad Social, la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para este personal se llevará a través de la Mutua de Accidentes, conforme a los acuerdos de la Corporación y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

En caso de incapacidad laboral temporal, a los trabajadores de la Comarca se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerán una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

— Hospitalización: las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causo la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerara igualmente a estos efectos la permanencia en observación en urgencias durante 24 horas.

— Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios de la salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

— Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

— Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

— Las enfermedades graves incluidas en el RD 1148/2011 de 29 de julio.

— Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

— Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

— En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados a su puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la empleado/a público/a en estos supuestos.

En recaídas respecto de una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un periodo máximo de las horas restantes del

N P O B

primer día que el/la empleado/a local se persone en los Servicios Médicos de Salud Laboral o Médico de Atención Primaria y los dos días siguientes.

Se considerará igualmente justificado el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior, y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentara en el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Artículo 17.º Reducción de jornada para cuidado de hijas/os y familiares.

Cuestión general: la reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público.

- Por guarda legal de un menor de doce años.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años tendrán derecho a una reducción con disminución proporcional de las retribuciones.

- Persona mayor o con discapacidad que requiera especial dedicación.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o 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, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la reducción correspondiente de sus retribuciones.

- Enfermedad muy grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido.

- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de una hija o hijo afectado por cáncer 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 y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla 18 años, tendrá derecho a una reducción de al menos el 50% sin merma retributiva.

- De hijas o hijos prematuros u hospitalizados. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas en las condiciones recogidas en el artículo 14.f.

Artículo 18.º Reducción de jornada por interés particular.

Los trabajadores podrán solicitar realizar una jornada reducida, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

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

CAPÍTULO V

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL

Artículo 19.º Situaciones administrativas.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones legales vigentes concordantes en esta materia.

Artículo 20.º Excedencias.

- Principios generales.

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

N P O B

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, considerándose que, transcurrido el periodo de excedencia solicitado, concluye la relación laboral, salvo que se hubiese solicitado el reingreso o la ampliación de la misma siempre que no superen los 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los trabajadores y trabajadoras del ámbito de aplicación de este convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

Artículo 21. Tipos de excedencias.

La situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- Excedencia por cuidado de hijas/os.

a) Duración y cómputo.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

b) Efectos.

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

c) Reingreso.

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

- Excedencia por cuidado de familiares.

a) Duración.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, 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.

b) Efectos.

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

c) Reingreso.

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

- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

a) Duración.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro



municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, 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.

b) Efectos.

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

c) Reingreso.

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

d) En cada ámbito, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

- Excedencia por incompatibilidad para prestar servicios en el sector público.

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de 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.

El personal excedente no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos y derechos pasivos.

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 22.º *Violencia de género.*

La violencia de género es aquella violencia física, emocional, sexual, institucional, o simbólica que se basa en un orden cultural y social que asume la superioridad de lo masculino sobre lo femenino, que desvaloriza la cultura creada por las mujeres, los valores y las formas de relacionarnos, comportarnos y existir.

La Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, entiende por violencia ejercida contra las mujeres todo acto o agresión contra las mismas, motivado por la pertenencia a dicho sexo de las víctimas, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico o psicológico, así como las agresiones a su libertad e indemnidad sexuales, incluida la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que se realicen al amparo de una situación de debilidad, dependencia o proximidad física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor.

Por todo ello, se establecen para las víctimas de violencia de género las siguientes situaciones:

a) Permiso.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

b) Reducción de su jornada de trabajo

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

c) Cambio de puesto de trabajo.

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



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

d) Excedencia.

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los cuatro primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Al amparo de la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, y como prevención a las situaciones de violencia laboral que se puedan llegar a dar tanto a hombres como a mujeres, se establece dentro de este convenio la decisión de la empresa de no permitir los supuestos de *mobbing* o acoso laboral, y advierte que los/as acosadores/as serán perseguidos por ello, ya que se establecerán tales acciones como faltas muy graves.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 23.º *Competencias en materia de negociación.*

Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

- a) La determinación y aplicación de las retribuciones.
- b) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- c) La clasificación de puestos de trabajo.
- d) La promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- e) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- f) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- g) Medidas sobre salud laboral.
- h) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera profesional, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Artículo 24.º *Promoción interna y profesional.*

La promoción interna supone la posibilidad de que el personal al servicio de la Comarca pueda ascender de categoría.

A las plazas convocadas por este sistema se podrán presentar todos los trabajadores de la plantilla laboral que lleven, como mínimo, dos años de antigüedad y estén en posesión de la titulación requerida.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Comarca, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras administraciones.

Al personal que le sea de aplicación este convenio, podrá ir subiendo su nivel de plus de convenio, cuando acredite cuatro años de antigüedad en la administración local y cien horas de formación relativa a su puesto de trabajo. La solicitud tendrá en cuenta por primera vez solo cuatro años anteriores a su solicitud, ya sean inmediatos o no, y no la solicitud de la subida de varios niveles a la vez por acumulación de más de cuatro años trabajados en cualquier Administración local.

Una vez solicitada la subida de nivel por los primeros cuatro años, se podrá solicitar una nueva subida de nivel de plus de convenio cada dos años y cincuenta horas de formación relativa al puesto de trabajo.



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

Grupo	Entrada	Máximo
A1	22	30
A2	20	26
B	18	22
C1	16	22
C2	14	18
Agrupaciones Profesionales	10	14

Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

Artículo 25. Redistribución de efectivos. Traslados.

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

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

Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso,

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado, con el nivel de formación y con la antigüedad.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Comarca, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras administraciones.

Artículo 26.º Acceso.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, la Comarca de la Ribera Baja del Ebro formulará públicamente su oferta de empleo. Esta oferta de empleo se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal convocando plazas de carácter laboral fijo y en ningún caso de carácter temporal, salvo las contrataciones de duración determinada derivadas de programas específicos y financiados a través de convenios con otras entidades y/o Administraciones Públicas.

Toda selección del personal laboral fijo, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición, o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en el Título IV, del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública del personal sometido al régimen laboral acceso de personas con discapacidad: la Comarca reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores con discapacidad que la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y artículo 5, apartados 1 y 2, del R.D. 152/85, de 6 de febrero, sobre Oferta de Empleo Público.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de la plaza que se trate.



En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna.

Artículo 27.º Atribución temporal de funciones.

El trabajador que se le asignen funciones de categoría superior a las que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la categoría de la función que efectivamente realice.

El periodo ocupado en esta función será reconocido a efectos de una posible valoración de méritos.

Artículo 28.º Formación.

Los empleados públicos tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones central, autonómica y local.

La formación del personal al servicio de la Comarca es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento; en estos casos el trabajador/a tendrá derecho a percibir retribución en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

Las actividades de formación que tengan el carácter de reciclaje se desarrollarán preferiblemente en horario laboral y caso de no ser posible, las horas de formación fuera de la jornada laboral se compensarán en tiempo de descanso.

La formación se desarrollará en tres ámbitos:

1. Como complemento de los procesos de selección y promoción.
2. Como actualización de los empleados en relación con las funciones que se desempeñan y técnicas a utilizadas.
3. El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad laboral no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados. La Comarca procurará que todos los trabajadores/as realicen 20 horas de formación al año.

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

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

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Artículo 29.º Retribuciones.

Las retribuciones de los empleados públicos de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro serán las siguientes:

- Conceptos retributivos:

A efectos de lo establecido en otros artículos se considerarán retribuciones básicas el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias.

Serán retribuciones complementarias el plus de convenio, complemento puesto de trabajo, cuyo desglose se recoge en el anexo II de este convenio (incluidos sus componentes variables, que igualmente se adjuntan al mencionado anexo II), y en su caso el complemento de productividad y la gratificación por servicios extraordinarios.

Las retribuciones finales para 2019 serán las que figuran en los anexos que se acompañan al presente Convenio.

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

Artículo 30.º Retribuciones básicas.

- Sueldo.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo percibida en catorce mensualidades y cuya cuantía será la cantidad que para cada grupo profesional esté

establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo a los grupos señalados en el anexo correspondiente.

• **Trienios.**

Es la parte de retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicio y tendrán efectos económicos a partir del mes siguiente al del mes en que se hubiesen perfeccionado. A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

• **Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, con el 100% de las retribuciones. Se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre.

Artículo 31.º Plus convenio.

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la legislación vigente, este concepto retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

Concepto consistente en una cantidad referida a 14 mensualidades, según el nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe el empleado público.

Grupo	Entrada	Máximo
A1	22	30
A2	20	26
B	18	22
C1	16	22
C2	14	18
Agrupaciones Profesionales	10	14

Artículo 32.º Complemento de puesto de trabajo.

Está destinado a retribuir en 14 mensualidades las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, conforme a los importes especificados en el citado anexo II de este convenio.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo se consideran complementos variables del anterior complemento del puesto de trabajo, los siguientes conceptos:

Puesto de trabajo	Retribución mensual
Coordinación de Servicios Sociales	483,00 €
Coordinación Socio-sanitarias	355,56 €
Apoyo al transporte social adaptado	98,61 €

Artículo 33.º Dietas y desplazamientos.

Desplazamientos.— Al empleado público que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, la Comarca pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,23 € o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo, siempre que sea fuera de su centro de trabajo.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, oficina o instalaciones públicas de cualquier naturaleza.

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

Cuando la Comarca, de acuerdo con sus trabajadores desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

Dietas.— Todos los trabajadores que por necesidad o por orden de la Comarca, en el ejercicio de sus funciones deban hacer uso de ellas, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

Se entenderá que el trabajador tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado por necesidad en el ejercicio de sus funciones a realizar la comida. Las dietas por manutención se cifran en una cantidad máxima de 40 € por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y una cantidad máxima de 20 € por media dieta.

Si el empleado público tuviese que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad máxima de 75 € por alojamiento.

Artículo 34.º Horas extraordinarias.

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional, y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de ochenta horas extraordinarias al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la presidencia. No se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, este se computará a razón de 1 hora y 45 minutos por hora normal, 2 horas por hora festiva o nocturna y 2 horas 30 minutos por hora festiva y nocturna extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador. La solicitud por parte de los trabajadores de dicha compensación de horas se realizará por escrito, siendo su respuesta también por escrito por parte de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro.

Para el caso en que el trabajador no quiera compensar dichas horas extraordinarias, estas se retribuirán en la misma cuantía que corresponde a la hora ordinaria, pero computándose estas tal y como se señala en el párrafo anterior para el supuesto de compensación en tiempo de descanso.

Se entiende por nocturnidad las horas comprendidas entre las 22 y las 6 horas (incluidas). Todas aquellas horas afectas al servicio, que entran dentro de la programación del servicio de lunes a sábado, se considerarán como de jornada ordinaria.

Artículo 35.º Anticipo de sueldo devengado.

Todo el personal 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. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Artículo 36.º Jubilación.

A efectos de jubilación se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes aplicables en esta materia.

La Comarca apoyará, en la medida de sus posibilidades, la contratación de personal de nueva incorporación mediante contratos de relevo, para favorecer las jubilaciones anticipadas, especialmente en aquellos puestos que lo requieran por la especial dificultad en el desempeño de sus tareas.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Artículo 37.º Defensa y asesoramiento.

Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada. La Comarca de la Ribera Baja del Ebro asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios

públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

La Comarca de la Ribera Baja del Ebro designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el la Comarca Ribera baja del Ebro el demandante.

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

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 38.º *Normativa aplicable.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por RD 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones legales vigentes. Asimismo se estará a la normativa comunitaria.

Artículo 39.º *El delegado/a de prevención.*

Constituye la representación de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Artículo 40.º *Medidas preventivas.*

Medidas preventivas. — Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Revisiones médicas. — Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad. En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Artículo 41.º *Vestuario.*

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

Prevía negociación con el delegado de prevención, se elaborará un reglamento de vestuario, que especificará el tipo de prendas que corresponden a cada puesto de trabajo, así como la carencia de tiempo de reposición del mismo en atención a la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 42.º *Protección de la salud.*

Todo trabajador que por enfermedad, edad, accidente o riesgo de salud por embarazo no pueda 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 de trabajo.



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

La Comarca de la Ribera Baja del Ebro y el trabajador afectado se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo).

Artículo 43.º *Del medio ambiente.*

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

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

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la Comarca y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités 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 prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Artículo 44.º *El delegado de personal.*

El delegado de personal es el órgano específico de representación de los funcionarios públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 4 de la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 45.º *Derechos sindicales.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

- 1) Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
 - a) en todos los asuntos de personal de esta Corporación,
 - b) recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario, y en contratación de personal.
- 2) Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
- 3) Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.

Artículo 46.º *Garantías.*

1) Todos los delegados de personal, miembros de comité de empresa o juntas de personal y delegados sindicales dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marquée la ley para el ejercicio de sus funciones de representación, son 15 horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la entidad local en horas de trabajo, ni las referidas a asistencias a órganos de la entidad local, o procesos de negociación o selección de personal.

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el sindicato al que pertenezcan.

2) Con cargo a la reserva de horas mensuales la representación legal de los trabajadores dispondrá de las facilidades necesarias para informar durante la jornada



laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al jefe del Servicio correspondiente, y si procede posterior justificación de su utilización.

3) La representación legal de los trabajadores, tendrá entre otras, las siguientes garantías:

a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo 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.

c) No podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

d) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional.

e) Al establecimiento de bolsas conjuntas de horas sindicales en función de la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales.

Artículo 47.º Representación sindical.

1) La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración Local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/87 tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2) Los delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, son los órganos de representación legal de los trabajadores para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, esta se ejercerá a través de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración Local de Aragón.

3) Los sindicatos firmantes, se comprometen a la creación de órganos unitarios de representación en aquellas entidades locales donde existan diversas unidades electorales con representación electa.

4) Las entidades locales se comprometen a la constitución de mesas generales de negociación conforme a lo dispuesto en la Ley 9/1987, en las que se tratarán todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de sus empleados públicos, independientemente del tipo de régimen jurídico de aplicación.

5) Las disposiciones contenidas en el presente capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Artículo 48.º Del derecho de acción sindical.

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

La Corporación facilitará el que todos los servicios comarcales cuenten con tablores de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal, comité de empresa o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

Artículo 49.º Derecho de reunión.

1) Están legitimados para convocar una reunión:

a. Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado de personal.

b. El delegado de personal.

c. Los trabajadores de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2) Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Corporación y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.



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

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

CAPÍTULO XII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Artículo 50.º *Faltas leves.*

- a) La incorrección continuada con el público.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación, la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada, tres días al mes.
- f) El descuido en conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal.
- h) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad en el plazo legalmente señalado.
- i) Fumar dentro de los espacios, centros de trabajo y sede de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro como entidad pública.

Artículo 51.º *Faltas graves.*

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores independientemente de su categoría profesional.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad, cuando derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
- h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores, la disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.
- j) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- l) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Artículo 52.º *Faltas muy graves.*

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o

N P O B

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas.

p) El acoso laboral.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Artículo 53.º *Sanciones a faltas.*

a) Por faltas leves.

— Amonestación verbal.

— Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días.

b) Por faltas graves.

— Suspensión de empleo y sueldo de 5 días a 6 meses.

c) Por faltas muy graves.

— 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.

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

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

— Cualquier otra que se establezca por ley.

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

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

Artículo 54.º *Tramitación de expedientes.*

Los expedientes disciplinarios, cuya iniciación se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación de los trabajadores/as.



Artículo 55.º *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

- a) Leves: a los seis meses
- b) Graves: a los dos años
- c) Muy graves: a los tres años.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar, siempre que la duración del mismo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado transcurridos uno, dos y tres años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta leve, grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio de trabajador/a a instancia del interesado.

Artículo 56.º *Faltas superiores.*

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 57.º *Procedimiento de denuncia.*

Todo trabajador/a podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores/as.

Artículo 58.º *Presunción de inocencia.*

Todos los trabajadores/as tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

CAPÍTULO XIII

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 59.º *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen. La Comarca removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

Artículo 60.º *Plan de igualdad.*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar

N P O B

la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional octava del Estatuto Básico del Empleado Público, la Corporación deberá elaborar y aplicar un plan de igualdad. En la elaboración y aplicación del plan de igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan. Para la aplicación de las medidas contempladas en el plan de igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El plan de igualdad tendrá como objetivos específicos:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de esta Comarca.
- d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades. La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad.

CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional 1.^a *No discriminación.*

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Cláusula Adicional 2.^a *Valoración de los puestos de trabajo.*

Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando los cambios retributivos en el complemento específico.

En dicha valoración se deberá acometer en especial la valoración de aquellos puestos en los que se precise trabajar horas nocturnas, uso del vehículo propio para desplazarse entre varios municipios dentro de la jornada de trabajo y para la realización de las tareas asignadas a dicho puesto.

ANEXOS

ANEXO I

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

El artículo 25 de la Ley 30/84 establece: los cuerpos, escalas, clases y categoría de funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas que se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos; en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio de la Comarca Ribera baja del Ebro tendrá los siguientes grupos:

Grupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Grupo A2: Titulado medio, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo B: Técnico superior.

Grupo C1: Bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo C2: Graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente; Agrupación profesional: Certificado de escolaridad.

ANEXO II

RETRIBUCIONES 2019 (IMPORTES MENSUALES A JORNADA COMPLETA)

RETRIBUCIONES - AÑO 2019								
SUELDO			PAGAS EXTRAS		PLUS DE	NIVEL	AÑO (12)	MES
GRUPO	MES	ANUAL (12)	Sueldo Base	Trienios				
A ¹	1.177,08	14.124,96	726,35	27,95	PLUS DE CONVENIO (Personal Laboral)	30	12.338,04	1028,17
A ² (antiguo B)	1.017,79	12.213,48	742,29	26,93		29	11.066,64	922,22
B	889,68	10.676,16	768,94	28,02		28	10.601,52	883,46
C ¹ (antiguo C)	764,19	9.170,28	660,48	24,14		27	10.135,80	844,65
C ² (antiguo D)	636,01	7.632,12	630,21	18,84		26	8.892,48	741,04
E -Agrupaciones Profesionales	582,11	6.985,32	582,11	14,32		25	7.889,52	657,46
						24	7.424,04	618,67
						23	6.959,28	579,94
						22	6.493,44	541,12
						21	6.028,80	502,40
					20	5.600,16	466,68	
					19	5.314,32	442,86	
					18	5.028,24	419,02	
					17	4.742,16	395,18	
					16	4.456,92	371,41	
					15	4.170,48	347,54	
					14	3.884,88	323,74	
					13	3.598,56	299,88	
					12	3.312,48	276,04	
					11	3.026,40	252,20	
					10	2.740,92	228,41	

TRIENIOS		
GRUPO	MES	ANUAL (12)
A ¹	45,29	543,48
A ² (antiguo B)	36,93	443,16
B	32,41	388,92
C ¹ (antiguo C)	27,95	335,40
C ² (antiguo D)	19,02	228,24
E -Agrupaciones Profesionales	14,32	171,84

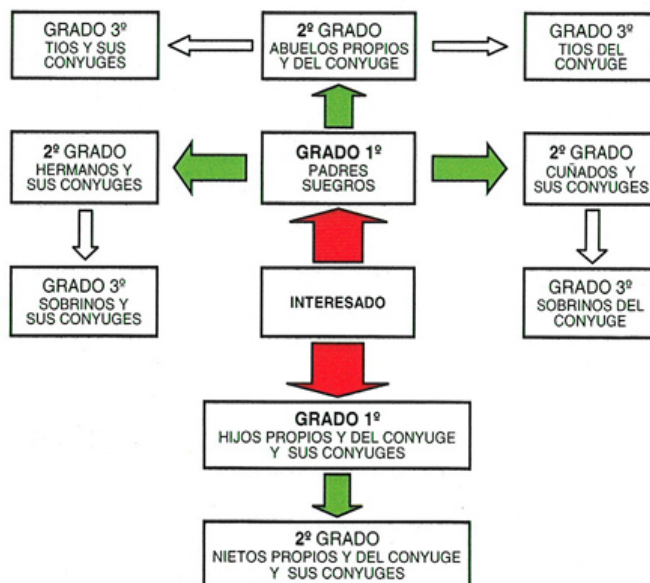
COMPLEMENTO (Funcionarios)	NIVEL	AÑO (12)	MES
PRODUCTIVIDAD	28	5.502,83	458,57
ESPECIFICO	28	4.850,00	404,17
PRODUCTIVIDAD	18	1.905,00	158,75
ESPECIFICO	18	2.367,69	197,31

PAGAS EXTRAS (Conceptos incluidos)			
Sueldo	Trienios	Plus de Convenio/Complemento Destino Cto. Puesto Trabajo	Cpto. Especifico

PERSONAL LABORAL (Convenio Colectivo)				
SALARIO BASE (Sueldo)			COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	
GRUPO	SUELDO / MES	TRIENIOS / MES	Puesto de trabajo	Mes Jornada Completa
A ¹	1.177,08	45,29	Auxiliar Administrativo/a	170,08
A ² (antiguo B)	1.017,79	36,93	Auxiliar Servicio Ayuda a Domicilio (SAD)	316,14
B	889,68	32,41	Conductor Titular	471,23
C ¹ (antiguo C)	764,19	27,95	Coordinación Brigada	159,20
C ² (antiguo D)	636,01	19,02	Educador/a Social	389,61
E	582,11	14,32	Profesor/a educación personas adultas	236,25
			Psicóloga	389,61
			Técnico	236,25
			Técnico Auxiliar	214,20
			Trabajadora Social	389,61
			Auxiliar sociosanitario	275,40

OTROS COMPLEMENTOS VARIABLES	
Puesto de trabajo	Mes Jornada Completa
Coordinación Servicios Sociales	483,00
Coordinación Socio-Sanitaria	355,80
Disponibilidad Conductor	100,82

ANEXO III
GRADOS DE PARENTESCO



ANEXO IV
CONDICIONADO DEL COLECTIVO DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS DE LA COMARCA DE LA RIBERA BAJA DEL EBRO

• Disposiciones generales:

1.ª Este anexo afectará cuando se lleven a cabo las actividades educativas siguientes: Educación permanente de adultos.

2.ª Clasificación del personal.

El personal afectado por este anexo, de conformidad con el trabajo desarrollado, se clasificará en:

— Personal docente: De educación permanente de adultos.

— Profesor o profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos) para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

3.ª Condiciones laborales:

• Jornada de trabajo:

a) Distribución del tiempo de trabajo del personal docente:

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas.

Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a sesenta minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal.

Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos, las entrevistas, los desplazamientos, etc.

b) Jornada del personal docente:

La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas será de veinticinco horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

c) Vacaciones:

Todo el personal docente afectado por el presente anexo tendrá derecho a disfrutar, cada año, una vacación retribuida de la parte proporcional que corresponda en relación a los meses de contratación (diez meses), disfrutando de: veinticinco días naturales o dieciocho días laborables (no se considera laborable el sábado para vacaciones) entre el período de navidad y semana santa, adaptando el período escolar a las vacaciones y realizando el menor trastorno al período escolar.

d) Asuntos particulares:

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el disfrute de la parte proporcional de días de asuntos particulares (cinco días) se realizará entre el 1 de septiembre y el 30 de junio del año siguiente (período de contratación).

4.ª Calendario laboral:

A efectos del presente anexo se entiende por curso escolar el período de tiempo que se extiende desde el 1 de septiembre de un año al 30 de junio del año siguiente.

Dadas las características del sector, la Comarca vendrá obligada a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Este calendario se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo por el gobierno, las Comunidades Autónomas y las Comarcas.

5.ª Si durante la vigencia del primer convenio de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo o al condicionado de este anexo, que remitan a la regulación convencional, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

6.ª Para lo que no se haga referencia en este anexo se estará a lo dispuesto en el primer convenio de la Comarca de la Ribera Baja del Ebro.

(Redacción aprobada por Consejo Comarcal Ordinaria en sesión 4 de julio de 2019)

La presidenta, Felisa Salvador Alcaya.

La representación sindical, Esther Lahoz Carbajosa.