

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DEL ARANDA



Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comarca del Aranda Núm. 5.100

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca del Aranda.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Comarca del Aranda para los años 2014 y 2015 (código de convenio 540004490012010), suscrito el día 3 de octubre de 2014 entre los representantes de la Comarca y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 11 de enero de 2015, requerida subsanación y presentada esta el 11 de abril de 2015, 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 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, 15 de abril de 2015. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral de carácter fijo, indefinido o temporal, dependiente de la Comarca del Aranda.

También será de aplicación el presente convenio al personal laboral dependiente de los organismos autónomos, institutos, fundaciones, empresas públicas o entidades dependientes de esta comarca, a solicitud de los trabajadores.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y al personal directivo al que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Art. 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Comarcal y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2015.

Art. 3. *Publicidad.*

El presente convenio será publicado en el BOPZ.

Art. 4. *Denuncia y prórroga 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 la comisión negociadora, la cual establecerá un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la misma.

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.

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 VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que se aplicará automáticamente a todo el personal 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.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*

5.1. Compensación y absorción.

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

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

5.2. Condiciones más beneficiosas.

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, por estimar que

en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

5.3. Unidad del convenio.

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

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 6. Comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio.

Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio que será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento. Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por miembros en representación de la Corporación y los representantes electos de los trabajadores, garantizando la presencia de los sindicatos que legalmente tengan derecho.

La comisión estará presidida por quien las partes designen, de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia Corporación, o bien el que se 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 convocatoria de las reuniones las realizará el secretario de la comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita, en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración. El secretario de la comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como a los representantes de los trabajadores. La comisión deberá pronunciarse por escrito (acta) sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos tomados por unanimidad surgidos en el seno de la misma tendrán valor vinculante y se adosarán al convenio.

La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de cuarenta y ocho horas, debiéndose celebrar en un plazo no superior a diez días. Por causa de urgencia, debidamente motivada, entre la convocatoria y la celebración podrá mediar un plazo inferior a cuarenta y ocho horas.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Art. 7. Permanencia y asistencia al trabajo.

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio de la Comarca será de 1.647 horas anuales y treinta y siete horas y media (37,5) semanales.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de seis días laborables por asuntos particulares, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días podrán acumularse al período vacacional, siempre que de ellos no se deriven perjuicios en el servicio.

Además, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con antelación suficiente al Servicio de Personal de la Comarca o persona delegada. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes, a no ser que se hubiese solicitado con antelación y hubiese sido denegado en la forma indicada, por serio perjuicio para el funcionamiento del servicio.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio de aplicarse las sanciones previstas en el régimen disciplinario vigente en este convenio.

Lo regulado en los párrafos anteriores de este apartado queda suspendido y sin efecto mientras esté en vigor el artículo 48 k), en la redacción dada por la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público.

Art. 8. Pausa laboral.

Cuando se realice una jornada superior a seis horas se disfrutará de una pausa por un período de treinta minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. La Comarca distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio.

Art. 9. Calendario laboral.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, DGA y fiestas locales, dicho calendario deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores y en él se recogerán los cuadrantes horarios de los distintos servicios. Se considerarán a tal efecto como fiestas locales las de la sede administrativa de la Comarca.

Serán días no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre.

Los calendarios incorporarán dos días adicionales cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o descanso semanal.

Cuando la naturaleza del servicio impidiese su disfrute en dichas fechas, se acordará con los trabajadores afectados su compensación, en otras fechas hasta el 31 de enero siguiente.

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

A efectos de lo indicado en los distintos artículos de este convenio colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil, aquel que al trabajador le corresponda trabajar de acuerdo con el calendario laboral, régimen de turnos, etc., que previamente tenga establecido.

• Distribución de la jornada y horarios especiales:

Criterios generales:

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 períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador.
2. Dada la diversidad de servicios existentes en la Comarca, 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, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.
4. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan períodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.
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, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de seis días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se ampliase dicho período.
6. En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con la representación sindical y a solicitud del empleado o empleada públicos, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del servicio durante el período de atención al público, de 9:00 a 14:00 horas, y el cumplimiento de la jornada laboral. La implantación del horario flexible conllevará la fijación de una tarde de trabajo para poder cumplir la jornada habitual de trabajo establecida. Esta será, preferentemente, un miércoles o jueves para todo el que se acoja a este horario. Fijado de común acuerdo entre los que lo soliciten de manera que se garantice una mayor atención al público.
7. Flexibilización horaria por personas dependientes.
Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Los trabajadores 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.

El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los trabajadores.

Art. 10. Vacaciones anuales.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada servicio o departamento, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. Uno de estos períodos de cinco días de vacaciones podrá fraccionarse a libre disposición de los empleados públicos. Dicho período se irá reduciendo conforme, en su caso, se incremente el número de días de asuntos particulares.

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 período. En todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal afectado, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación. De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada unidad. Con carácter general, a interés del empleado, el disfrute de al menos la mitad de las vacaciones se realizará preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. La Comarca podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada servicio, previa negociación con la representación de los trabajadores.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, baja por maternidad, incapacidad laboral transitoria y licencia sin sueldo. El personal con contrato de carácter temporal, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria, cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 de esta Ley, 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.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

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

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

Lo regulado en los párrafos anteriores de este artículo, relativo al incremento de días de vacaciones por antigüedad en la Administración, queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, quedando fijados en veintidós días laborables.

Art. 11. Permisos.

La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado de la Comarca del Aranda por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- A) Dos días hábiles por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento.
- B) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, así reconocida por facultativo competente o que figure en el anexo de enfermedades graves del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio:
 - b.1. De un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca dentro de la delimitación comarcal, y cinco días hábiles cuando se produzca en un municipio fuera de la delimitación.
 - b.2. De un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca dentro de la delimitación comarcal, y cuatro días hábiles cuando se produzca en un municipio fuera de la delimitación.
- C) Por hospitalización o intervención quirúrgica que no requiera hospitalización pero sí descanso domiciliario:
 - c.1. Hospitalización de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, durante los días de hospitalización más un día, con un máximo de cinco días hábiles, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna. En caso de tratarse de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el período máximo será de cuatro días hábiles.
 - c.2. Intervención quirúrgica sin hospitalización dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad exclusivamente el día de la intervención, excepto en el caso de expedición por parte del facultativo correspondiente de reposo domiciliario necesario, en cuyo caso será un máximo de cinco días hábiles. En caso de tratarse de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el período máximo será de cuatro días hábiles.
- D) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de médico de familia o especialista de la Seguridad Social. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

- E) Por el tiempo necesario para acompañar al médico de familia o especialista de la Seguridad Social 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.
- F) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.
- G) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.
- H) Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, 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.
- I) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
- J) Un día por traslado del domicilio habitual cuando sea en la misma localidad y dos días en distinta localidad.
- K) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.
- L) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- M) Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en la Comarca, previa conformidad del superior jerárquico.
- N) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

Art. 12. Licencias.

1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

2. Permiso de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

3. Permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 Comarca.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

4. Licencia por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

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

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

5. Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad.

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

6. Licencia sin sueldo.

El personal que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de tres meses cada dos años, y como mínimo de siete días consecutivos.

7. Licencia por estudios.

Podrá concederse licencia para la realización de estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el registro general con un mínimo de veinte días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este convenio.

Estas licencias y permisos, previa petición del personal de la Comarca, serán concedidas por esta en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

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

Art. 13. Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del empleado público. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores de la Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

b) De un menor de doce años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrán derecho a una reducción de hasta el 50% de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, 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.

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

Art. 14. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 7% de sus retribuciones.

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

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

CAPÍTULO III

Excedencias

Art. 15. Principios generales.

1. 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.

2. En los dos primeros años de la excedencia, 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.

3. 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.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

5. Los trabajadores y trabajadoras de la Comarca podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

Art. 16. Excedencia por cuidado de hijos.

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

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

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

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

d) Trabajador con relación de carácter temporal con la Comarca. El trabajador con una relación con la Comarca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 17. Excedencia por el cuidado de familiares.

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

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

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

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

d) El trabajador con una relación con la Comarca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 18. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores 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 trabajadores 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, ni a efectos de acreditar el período 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 período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPÍTULO IV

Violencia de género

Art. 19. Adaptación del tiempo de trabajo.

Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, 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 empleadas públicas 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.

Art. 20. Excedencia.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin 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 y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 21. Suspensión del contrato de trabajo.

La trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO V

Acceso, promoción y provisión

Formación del personal

Art. 22. Empleo público.

Se negociará con la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público (OEP), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

—La previsión de necesidades de personal a incluir en la OEP será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Consejo de la Comarca.

—Los aspectos de la OEP relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

La Comarca tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Comarca se compromete a contemplar dentro de la oferta de empleo público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que estén desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante el sistema selectivo de concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Comarca, se procederá a integrar en la oferta pública de empleo las vacantes existentes, para su provisión durante el año, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente capítulo, a través de la siguiente prelación:

1.º Por movilidad interna.

2.º Por promoción interna.

3.º Por nuevo ingreso.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Comarca, y que afecte a la distribución de funciones del personal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La relación de puestos de trabajo (RPT) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos a signados.

En el plazo de un año desde la publicación del presente convenio se procederá a la elaboración y negociación con la representación sindical de la relación de puestos de trabajo de la Comarca del Aranda.

Art. 23. Bases de las convocatorias.

Toda selección del personal laboral fijo deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas selectivos de oposición y concurso-oposición, en los que se

garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, que deberán incluir en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

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.

Antes de la aprobación y publicación por parte del Comarca de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con el fin de que esta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Solo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de los méritos.

Art. 24. Tribunales de selección.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Art. 25. Procedimiento de cobertura de plazas.

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1. Ordinario.

Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato fijo, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2. Especial.

Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que este mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un período que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

Cuando se trate de contratos de obras o servicios, estos no podrán tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido dicho plazo, el trabajador pasará a tener la condición de indefinido-no fijo.

Cuando se trate de contratos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, los contratos no podrán tener una duración superior a seis meses, dentro de un período de doce.

3. Acceso de personas con discapacidad.

La Comarca tenderá a incrementar en la oferta de empleo público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

Art. 26. Movilidad interna.

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose esta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador.

La comisión mixta del convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad interadministrativa entre las entidades municipales que se adhieran al convenio colectivo, o entre las que por tener ya un convenio colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

—Dos años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

—No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.

—No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

—Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

—Perfeccionamiento profesional: Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

Se valorarán exclusivamente los cursos que se hayan realizado dentro de los planes de formación continua de las Administraciones públicas.

Art. 27. Promoción.

La promoción de los trabajadores de la Comarca supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna); así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

• Promoción interna (vertical):

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

En las plazas que se convoquen, el sistema de promoción interna, hasta que se produzca el desarrollo legislativo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en nuestra Comunidad Autónoma, consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición. Cuando se desarrolle la Ley de Función Pública de Aragón se adecuará el sistema a las correspondientes normas.

Las plazas reservadas para su provisión a través de promoción interna se celebrarán independientemente de las del turno libre.

• Promoción profesional (horizontal):

La comisión fijará a lo largo de la vigencia de este convenio los criterios generales que posibiliten el establecimiento de un sistema de carrera horizontal con arreglo, entre otras, a las siguientes reglas:

—Dentro de cada grupo de clasificación, los niveles de entrada máximos y mínimos a que se pueda llegar por promoción son los siguientes:

Grupo Entrada Máximo

A1 (anterior A) 22 30

A2 (anterior B) 18 26

B 16 22

C1 (anterior C) 16 22

C2 (anterior D) 14 18

Agrupaciones profesionales 12 14

Estos niveles se adaptarán a aquellos que se establezcan con carácter de máximos y mínimos para los trabajadores de la Administración General del Estado.

—La promoción dentro cada grupo, entre un nivel y el inmediatamente superior, se hará con dos años de antigüedad y la formación necesariamente adquirida, determinada en el cuadro que figura como anexo I al presente convenio, en función del nivel de responsabilidad y dificultad técnica de la categoría, escalón u otro concepto análogo al que se vaya a progresar. No serán méritos alegables para la promoción de nivel la realización de cursos de formación que tengan la naturaleza de reciclaje. En cualquier caso, se valorará la trayectoria y actuación profesional y la calidad de los trabajos realizados en la Comarca, así como los conocimientos adquiridos .

—La solicitud de ascenso de nivel será presentada por el interesado junto con la documentación justificativa de la formación realizada y será sometida a informe preceptivo de la comisión mixta de interpretación.

Art. 28. Nuevo ingreso.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, por el sistema de oposición o por el sistema de concurso-oposición, garantizando la convocatoria pública y se regirá por las bases aprobadas por el Consejo Comarcal, previa consulta de la comisión mixta, que podrá formular las alegaciones y sugerencias que estime convenientes.

Art. 29. Permutas.

El trabajador de la Comarca podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Comarca.

La comisión mixta del convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a trabajadores con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada.

Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones Públicas, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

Art. 30. Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad.

Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas en las que se desempeñen funciones estructurales de manera interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.

Dicho proceso se realizará de conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre empleo en la Administración Local Aragonesa firmado por las organizaciones sindicales y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP). En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso- oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso. La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

En la fase de concurso se valorará:

- a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.
- c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, solo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al 35% ni superior al 45% de la máxima nota final.

La eficacia del proceso de consolidación estará supeditada a las limitaciones que anualmente puedan establecerse por Ley de Presupuestos o, en su caso, normativa vigente.

Art. 31. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. 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 comarcal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

- a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.
- b) La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.
- c) El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad de la Comarca no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

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

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

5. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores de la Comarca.

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

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

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

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas.

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

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

Art. 32. Valoración de puesto de trabajo.

Durante la vigencia del convenio, se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando las variaciones retributivas de dicha valoración en el complemento de puesto de trabajo.

Art. 33. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o normativa que legalmente le sustituya.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Art. 34. *Normas generales.*

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local. Su estructura se define conforme lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y demás legislación concordante en la materia.

Sus cuantías serán las fijadas por las tablas que se unen como anexo II, y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulta imprescindible efectuar para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la comisión mixta de seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

Ambas partes consideran este convenio colectivo como un marco dinámico en la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Comarca, y en este sentido manifiestan la voluntad de articular a través de la comisión mixta de seguimiento el análisis y valoración de los puestos de trabajo y de sus funciones en la medida en la que se vayan consolidando los distintos servicios de la misma.

Art. 35. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. Sueldo: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B, C1, C2 o E.

2. Antigüedad: Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario como laboral. Considerándose la totalidad de los períodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual, contándose por años naturales. Su cuantía será la que se refleja en el anexo II retributivo y se actualizará anualmente en la misma forma que el sueldo base.

3. Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias al año que se percibirán los días 20 de junio y 20 de diciembre. Su devengo será semestral, la primera entre el 1 de diciembre del año anterior y el día 31 de mayo del ejercicio corriente, y la segunda entre el día 1 de junio y el 30 de noviembre del ejercicio en curso. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales de puesto de trabajo y plus de convenio.

En caso de que el trabajador lo solicite puede percibir estas pagas de forma prorrateada cada mes.

Art. 36. *Retribuciones complementarias.*

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Plus convenio.

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles, conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el anexo II y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente.

2. Complemento de puesto de trabajo.

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

En el complemento fijado para cada puesto de trabajo se consideran componentes variables los conceptos de festividad, nocturnidad, turnicidad, conducción, peligrosidad, penosidad-toxicidad, dedicación o conceptos similares. Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a catorce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la cuantía final de este complemento de puesto de trabajo se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo se aplicarán las cuantías económicas reflejadas a continuación.

Como componentes variables del complemento específico de los puestos de trabajo se establecen los siguientes:

- Asistencias a comisiones: Al personal que deba asistir como asesor de alguna comisión informativa o del Consejo Comarcal se estará a lo dispuesto en las bases de ejecución del presupuesto.
- Complemento de especial dedicación: dirección Servicio Social de Base: La Comarca podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especialidades características, derivadas de la alta dirección, coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

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

La asignación de este complemento, que no tendrá carácter consolidable, obedecerá a criterios objetivos de libre designación, pudiéndose la misma efectuar a través de un concurso abierto entre el personal que reúna las condiciones necesarias para el puesto.

La aplicación, asignación y revisión de estos complementos por parte de la Comarca, requerirá de forma preceptiva del informe previo de la representación legal de los trabajadores, el cual no tendrá carácter vinculante.

Su cuantía será de 2.827 euros brutos anuales, pagaderos en catorce mensualidades y actualizables conforme anualmente marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- Complemento por festividad: Aquellos trabajadores que con carácter general, por razón del servicio, deban trabajar en domingo, festivo y el 24 o 31 de diciembre, percibirán un complemento pagadero en doce mensualidades por asistencia efectiva al puesto de trabajo de 15 euros/día, actualizables, que será abonado a mes vencido.

Art. 37. 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 cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de ochenta horas.

Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de ochenta horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso. Este se computará a razón de una hora y media (1,5 horas) por hora extraordinaria prestada en día hábil, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la formula anterior y siempre a instancia del trabajador. En el caso de horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, la compensación se llevará a cabo al igual que en el caso anterior, pero la compensación será a razón de dos horas (2 horas) por hora extraordinaria prestada.

Excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio así lo pongan de manifiesto, el órgano comarcal competente podrá compensar económicamente las horas extraordinarias prestadas en la siguiente proporción: las prestadas en día hábil, a razón de 1,5 salario/hora del trabajador; las prestadas en domingos o festivos, a razón del doble del salario/hora del trabajador.

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

Art. 38. Incremento salarial anual y revisión salarial.

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado.

Art. 39. Indemnizaciones por razón de servicio.

1. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones Públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Esta cantidad se actualizará en la forma que se haga en la Administración General del Estado.

Para el cálculo de la distancia en los desplazamientos que se den dentro de la Comarca se estará a la tabla de kilometrajes que figura como anexo III al presente convenio.

En el supuesto de que durante el desplazamiento del trabajador, por motivos laborales con vehículo propio, se produjese accidente de circulación o daño al vehículo, los gastos de reparación e indemnizaciones serán abonados por la Comarca, a través de un fondo especial de 6.000 euros al año, ampliable en caso de necesidad, siempre que en la causa de los daños no medie, por parte del trabajador, un incumplimiento de las normas de circulación y ello conforme a lo dispuesto en el anexo V. El trabajador tendrá derecho al abono de la citada indemnización en el plazo de un mes desde que se formule la solicitud.

2. Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad fijada por la legislación vigente. Las dietas por manutención serán las fijadas en la legislación vigente.

La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o certificación del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Art. 40. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 1.200 euros. Su reintegro se efectuará en el plazo de dieciocho meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor que no podrá ser inferior a cuatro meses. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior. A los efectos de este artículo se constituirá un fondo constituido por un importe máximo de 6.000 euros.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Art. 41. Incapacidad temporal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de IT:

- 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 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 comarcales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

La Corporación abonará al trabajador en situación de baja laboral la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua en los siguientes plazos y porcentajes:

a) Baja derivada de contingencias comunes:

- a. Durante los tres primeros días de baja, hasta cubrir el 50% del salario que percibiese en el mes anterior al que causase baja.
- b. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, hasta cubrir el 75% del salario.
- c. A partir del vigesimoprimer día, inclusive, hasta cubrir el 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Baja derivada de contingencias profesionales. Cuando la baja se derive de este tipo de contingencias, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo el mes anterior al de dicha incapacidad.

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

No obstante lo dispuesto en este artículo, las ausencias debidas a enfermedad que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Estas ausencias habrán de estar debidamente justificadas mediante parte médico que justifique la necesidad de reposo domiciliario. Una vez superado este límite o ante la ausencia de presentación de informe o parte médico, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones previstas para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Art. 42. Seguro de vida y accidentes.

La Comarca garantiza, en las condiciones establecidas en las pólizas suscritas, las siguientes coberturas:

- a) Fallecimiento por cualquier causa: 20.000 euros.
- b) Fallecimiento por accidente: 20.000 euros.
- c) Fallecimiento accidentes de circulación: 20.000 euros.
- d) Invalidez permanente y absoluta: 20.000 euros.
- e) Invalidez por accidente: 20.000 euros.
- f) Invalidez por accidente de circulación: 20.000 euros.
- g) Gran invalidez: 20.000 euros.

Estos capitales serán acumulativos. Además de los mismos, estarán cubiertos los gastos de sepelio hasta 6.000 euros.

Quedan excluidos de las coberturas por accidentes aquellos que sean producidos como consecuencia de la práctica de deportes de riesgos, en concreto: windsurfing, esquí acuá-

tico, submarinismo, motonáutica, navegación en alta mar, alpinismo, escalada, espeleología, hípica, ciclismo, boxeo y fútbol. También quedan excluidos los accidentes derivados del uso de motocicletas y/o ciclomotor.

Art. 43. Fondo de acción social.

Durante la vigencia de este convenio y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el 0,5% de la masa salarial del personal laboral a financiar acciones y programas de carácter social. Este fondo de acción social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Comarca.

Con carácter anual, la comisión elaborará el correspondiente Plan de acción social en el marco de los criterios generales establecidos previamente (anexo VI). Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto se realizará hasta el día 15 de diciembre y se podrán justificar los gastos soportados por el trabajador desde el día 15 de diciembre del año anterior (15 de diciembre del año X-1 al 15 de diciembre del año X). Presentadas las solicitudes, se reunirá la comisión al objeto de:

- a) Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- c) Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Las ayudas podrán ser para prótesis ópticas, ortopédicas, tratamientos odontológicos o de medicina alternativa. Ayudas por tener a cargo personas discapacitadas y para gastos de matriculación en cursos universitarios.

El Plan de acción social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

Art. 44. Plan de pensiones.

La Comarca del Aranda se incorporará al Plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un 0,5% de la masa salarial para la aportación al mismo.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Art. 45. Normativa aplicable.

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: artículo 40.2 de la Constitución española; artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores; texto refundido de la Ley de la Seguridad Social; Ley Orgánica de Libertad Sindical; Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Código Penal, y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 46. El delegado de prevención.

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

Por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores, se podrá designar como delegado de prevención a cualquier trabajador de la plantilla que reúna las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Art. 47. 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.

1. 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 específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

2. Trabajo ante pantallas:

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.

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Corporación tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

Art. 48. Protección de la salud.

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

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

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo.

Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, plus convenio y complemento puesto de trabajo que viniese percibiendo).

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

Art. 49. Vestuario.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores 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 períodos marcados.

Art. 50. Protección de la maternidad.

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

Si dicho cambio de puesto no resultará técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 134 y 135.

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

CAPÍTULO IX

Derechos de representación, asociación y reunión

Art. 51. Derechos de los representantes de personal.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
 - a) En todos los asuntos de personal de esta Comarca.
 - b) Sobre cuantas materias afecten, de modo alguno, a la contratación del 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 aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.
4. Otros derechos sindicales:
 - La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y estos.
 - Tendrán asimismo, previa autorización de la Comarca, la posibilidad de utilizar los medios de reproducción gráfica de la misma.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el comité de empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de delegados de personal.

Art. 52. Secciones sindicales.

La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato correspondiente. Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los delegados sindicales tendrán las mismas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité de empresa o que los delegados de personal. Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

Art. 53. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:
 - a) Las organizaciones sindicales con representación en la Comarca directamente o a través de sus delegados sindicales.
 - b) El comité de empresa o los delegados de personal.
2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Corporación y los convocantes.
3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo que se trate.
4. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que la haya solicitado, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

En todo aquello no contemplado en este capítulo y referente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 54. Participación sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de representación legal de los trabajadores el comité de empresa o los delegados de personal electos.

Los delegados de personal o miembros de comité de empresa con mandato vigente pertenecientes a otras Administraciones Públicas y que sean transferidos a la Comarca, mantendrán todas sus garantías hasta la expiración de su mandato o hasta la promoción de un nuevo proceso electoral. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa o de los delegados de personal, a las mesas de negociación y a cuantos órganos de representación se configuren, respetando en todo caso los requisitos de legitimación de firma y voto previstos en la legislación laboral vigente.

En todos los foros paritarios de negociación, seguimiento y desarrollo del convenio, podrán participar asesores designados por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de las Administraciones Públicas de la provincia de Zaragoza.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Art. 55. Régimen disciplinario.

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves.

La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

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

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

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

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidad Autónoma.

o) El acoso laboral.

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

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 Comunidad Autónoma.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

a. Amonestación verbal o escrito.

b) Por faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de un día a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

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

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

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

d. Cualquier otra que se establezca por Ley.

5. 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.

6. Procedimiento disciplinario:

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

Corresponde al órgano competente de la Comarca la facultad de sancionar a todos los trabajadores. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado a la representación sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

Los expedientes disciplinarios se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, y posterior legislación vigente. El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación sindical.

7. Prescripción de las faltas y sanciones:

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

8. Faltas de los superiores:

Las jefaturas 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.

Art. 56. Despido improcedente.

En el supuesto de despido del personal de la Comarca con contrato fijo o indefinido, que haya sido declarado improcedente en sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a decisión de la Comarca la opción entre la readmisión o en su caso, el abono de la indemnización señalada.

CAPÍTULO XI

Otras materias

Art. 57. Arbitraje.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter sus discrepancias tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Art. 58. Derechos derivados del puesto de trabajo.

- Responsabilidad civil y defensa jurídica.

La Comarca 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 funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

La Comarca 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 que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio trabajador o por ser la Comarca la demandante. Asimismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia Corporación. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes referidas será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, como consecuencia de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional única.

— Retribuciones. Una vez se supere el escenario de crisis en el que se encuentra la economía y la de nuestro entorno y se eliminen las restricciones impuestas por el ordenamiento jurídico al incremento de salarios de los empleados públicos, la Comarca se compromete a abrir un nuevo período de negociaciones tendentes a que el salario de ningún empleado de la Comarca esté por debajo de los 1.000 euros brutos mensuales, una vez excluidas las retribuciones que perciban por antigüedad y complementos no fijos y periódicos y considerando dicho salario a jornada completa.

ANEXO I.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

NIVEL	A1	A2	B	C1	C2	AGR. PROF
30	2 años en Nivel 29 + 60 h formación					
29	2 años en Nivel 28 + 60 h formación					
28	2 años en Nivel 27 + 60 h formación					
27	2 años en Nivel 26 + 60 h formación					
26	2 años en Nivel 25 + 60 h formación	2 años en Nivel 25 + 60 h formación				
25	2 años en Nivel 24 + 60 h formación	2 años en Nivel 24 + 60 h formación				
24	2 años en Nivel 23 + 60 h formación	2 años en Nivel 23 + 60 h formación				
23	2 años en Nivel 22 + 60 h formación	2 años en Nivel 22 + 60 h formación				
22	DE ENTRADA	2 años en Nivel 21 + 60 h formación	2 años en Nivel 21 + 60 h formación	2 años en Nivel 21 + 60 h formación		
21		2 años en Nivel 20 + 60 h formación	2 años en Nivel 20 + 60 h formación	2 años en Nivel 20 + 60 h formación		
20		2 años en Nivel 19 + 60 h formación	2 años en Nivel 19 + 60 h formación	2 años en Nivel 19 + 60 h formación		
19		2 años en Nivel 18 + 60 h formación	2 años en Nivel 18 + 60 h formación	2 años en Nivel 18 + 60 h formación		
18		DE ENTRADA	2 años en Nivel 17 + 60 h formación	2 años en Nivel 17 + 60 h formación	2 años en Nivel 17 + 30 h formación	
17			2 años en Nivel 16 + 60 h formación	2 años en Nivel 16 + 60 h formación	2 años en Nivel 16 + 30 h formación	
16			DE ENTRADA	DE ENTRADA	2 años en Nivel 15 + 30 h formación	
15					2 años en Nivel 14 + 30 h formación	
14					DE ENTRADA	2 años en Nivel 13 + 30 h formación
13						2 años en Nivel 12 + 30 h formación
12						DE ENTRADA

ANEXO II.- TABLAS RETRIBUTIVAS Y CLASIFICACION PUESTOS.

**COMARCA DEL ARANDA
TABLAS SALARIALES 2014 / 2015 PERSONAL LABORAL**

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BÁSICAS	DESTINO	ESPECIF.	TOTAL
Agente de Empleo	A1	22	1.109,05	509,84	167,24	1.786,13
Terapeuta Ocupacional	A2	18	958,98	394,79	103,13	1.456,90
Trabajador Social	A2	18	958,98	394,79	68,74	1.422,51
Educador Social	A2	18	958,98	394,79	68,74	1.422,51
Técnico de Cultura, Turismo y Juventud	A2	18	958,98	394,79	68,74	1.422,51
Coordinador Deportes	B	16	838,27	349,93	50,73	1.238,93
Animador Sociocultural	B	16	838,27	349,93	5,25	1.193,45
Administrativo	C1	16	720,02	349,93	190,81	1.260,76
Coordinador Turístico	C1	16	720,02	349,93	7,75	1.077,70
Auxiliar OCIC	C1	16	720,02	349,93	7,75	1.077,70
Monitor deportes	C2	14	599,25	305,01	639,96	1.544,22
Oficial Servicios Múltiples	C2	14	599,25	305,01	170,47	1.074,73
Limpieza- Cocinera	C2	14	599,25	305,01	76,96	981,22
Gerocultor	C2	14	599,25	305,01	33,91	938,17
Informadores turísticos	C2	14	599,25	305,01		904,26
Auxiliar SAD	E	12	548,47	260,07	120,26	928,80

Se considera excepcional el complemento específico de los monitores deportivos, que se ha cuantificado en atención a tres aspectos básicos: la vida laboral de este tipo de trabajadores, que habida cuenta la actividad física que requiere, es más corta que para otros puestos de trabajo; atendiendo a las características propias del servicio, que motivada por las características propias de la delimitación comarcal hace que con carácter ordinario se vayan a tratar de contratos a tiempo parcial; y considerando también la flexibilidad de horarios requerida, dado que se ha de acomodar al tiempo de ocio de los usuarios/as.

Además, de los conceptos anteriormente enumerados, los siguientes trabajadores tienen los siguientes complementos:

	<i>Ad personam</i>	<i>Incentivo ad personam</i>
Oficial de Servicios Múltiples	8,88	200
Limpieza-Cocinera	75,45	

ANEXO III.- DE KILOMETRAJES PARA EL PERSONAL DE LA COMARCA DEL ARANDA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

Aranda	2,5	44,5	100,5	46,5	34,5	38,5	28,5	160,5	74,5	28,5	32,5	56,5	60,5	58,5	66,5	70,5	279	68,5
Brea	44,5	2,5	74,5	54,5	13,5	8,5	18,5	73,5	48,5	36,5	72,5	64,5	19,5	30,5	42,5	30,5	192	28,5
Calatayud	100,5	74,5	2,5	128,5	84,5	78,5	89,5	70,5	76,5	126,5	104,5	135,5	67,5	96,5	108,5	79,5	190	56,5
Calcena	46,5	54,5	128,5	2,5	44,5	48,5	38,5	106,5	54,5	21,5	74,5	16,5	70,5	36,5	22,5	80,5	225	80,5
Gotor	34,5	13,5	84,5	44,5	2,5	8,5	8,5	83,5	44,5	26,5	62,5	54,5	28,5	28,5	40,5	40,5	202	38,5
Illueca	38,5	8,5	78,5	48,5	8,5	2,5	13,5	78,5	42,5	30,5	68,5	60,5	24,5	24,5	36,5	34,5	197	32,5
Jarque	28,5	18,5	89,5	38,5	8,5	13,5	2,5	88,5	50,5	19,5	56,5	48,5	34,5	32,5	44,5	46,5	207	42,5
La Almunia	160,5	73,5	70,5	106,5	83,5	78,5	88,5	2,5	53,5	105,5	162,5	119,5	67,5	73,5	85,5	78,5	126	55,5
Mesones	74,5	48,5	76,5	54,5	44,5	42,5	50,5	53,5	2,5	66,5	169,5	68,5	54,5	22,5	34,5	70,5	172	62,5
Oseja	28,5	36,5	126,5	21,5	26,5	30,5	19,5	105,5	66,5	2,5	56,5	32,5	51,5	49,5	42,5	62,5	224	60,5
Pomer	32,5	72,5	104,5	74,5	62,5	68,5	56,5	162,5	169,5	56,5	2,5	85,5	88,5	86,5	96,5	100,5	282	149,5
Purujosa	56,5	64,5	135,5	16,5	54,5	60,5	48,5	119,5	68,5	32,5	85,5	2,5	80,5	48,5	36,5	92,5	238	88,5
Sestrica	60,5	19,5	67,5	70,5	28,5	24,5	34,5	67,5	54,5	51,5	88,5	80,5	2,5	46,5	58,5	13,5	186	21,5
Tierga	68,5	30,5	96,5	36,5	26,5	24,5	32,5	73,5	22,5	49,5	86,5	48,5	46,5	2,5	14,5	56,5	191	54,5
Trasobares	66,5	42,5	108,5	22,5	40,5	36,5	44,5	85,5	34,5	42,5	96,5	36,5	58,5	14,5	2,5	70,5	204	66,5
Viver	70,5	30,5	79,5	80,5	40,5	34,5	46,5	78,5	70,5	62,5	100,5	92,5	13,5	56,5	70,5	2,5	197	32,5
Zaragoza	279	192	190	225	202	187	207	126	172	224	282	238	186	191	204	197	10	174
Saviñán	68,5	28,5	56,5	80,5	38,5	32,5	42,5	55,5	62,5	60,5	149,5	88,5	21,5	54,5	66,5	32,5	174	2,5
	Aranda	Brea	Calatayud	Calcena	Gotor	Illueca	Jarque	La Almunia	Mesones	Oseja	Pomer	Purujosa	Sestrica	Tierga	Trasobares	Viver	Zaragoza	Saviñán

ANEXO IV.- GRADOS DE PARENTESCO.

La referencia al primer y segundo grado de parentesco incluye las siguientes categorías familiares:



ANEXO V. – FONDO DE ACCIDENTES. INDEMNIZACIONES POR RAZON DE SERVICIO:

FONDO DE ACCIDENTES

Según acuerdo de la Comisión Paritaria de la Comarca del Aranda se establecen los requisitos y la forma de actuar para acogerse al artículo 39 del Convenio, “Indemnizaciones por razón de servicio”, relativo al uso de vehículo propio en el ejercicio de las funciones de personal laboral de la Comarca del Aranda. Estos son los siguientes:

REQUISITOS

- Que la solicitud sea cursada por una persona que en el momento del accidente forme parte de la plantilla de trabajadores de la Comarca del Aranda.
- Que el desplazamiento del trabajador sea por motivos laborales con vehículo propio o no.
- Que el daño al vehículo sea lo suficientemente importante para producirse la inmovilización total del vehículo de forma que el trabajador no pueda prestar el servicio.
- Que el accidente no sea derivado del incumplimiento por parte del trabajador de las normas de circulación.
- Que sea necesaria la grúa para retirar el vehículo.
- Que se avise al jefe de área con la mayor brevedad posible.

SOLICITUD

- La presentación de la documentación se realizará a lo largo del año, según el momento en que se produzca el hecho causante y como máximo hasta 31 de Enero del año natural siguiente en el Registro General de la Comarca del Aranda.
- Solicitud personal, salvo supuesto de fallecimiento o incapacidad grave, con expresión de fecha, hora y punto Kilométrico en el que ha tenido lugar el accidente, motivo de desplazamiento y breve descripción de los hechos.
- Factura de reparación en taller habilitado para ello, con detalle de los arreglos realizados y cuantía del importe de los daños.
- Parte de grúa.
- En su caso, parte de la guardia civil, ambulancia o asistencia en carretera de su seguro.
- Informe del responsable del servicio, indicativo del servicio prestado por el accidentado, que deberá ser avisado con la mayor brevedad posible.
- Copia de la póliza en vigor del seguro a fecha del accidente donde el trabajador quede cubierto por el seguro como conductor del vehículo.
- Justificante de pago del seguro.
- Declaración de la compañía de seguros donde figuren los daños cubiertos por la compañía de seguros o en qué medida lo han sido o no. La Comarca no abonará ningún gasto que esté contemplado en las coberturas del seguro contratado por el trabajador. Parte de comunicación del trabajador a la compañía de seguros de los daños ocasionados.
- Documento que acredite las adecuadas condiciones técnicas del vehículo Permiso de circulación e ITV. Permiso de circulación siempre, e ITV para aquellos casos en que por la antigüedad del vehículo o por las características propias del mismo, sea necesario y obligatorio a nivel general.
- Fotocopia del Carnet de conducir en vigor. La Comarca procederá a su estudio, dando solución dentro del primer trimestre del año siguiente al hecho, pudiendo solicitar al trabajador, cualquier documento que estime oportuno para aclarar los hechos y documentación presentada.

Todos los documentos anteriores serán obligatorios para dicha indemnización, pudiéndose denegar la solicitud si alguno de los requisitos anteriores no se produjera o por omisión de presentación de documentos injustificadamente.

ANEXO VI. – PLAN VIGENTE DE ACCIÓN SOCIAL.

La Comisión de Acción Social reunida, establece los siguientes criterios, conceptos, cuantías y bases para acogerse al artículo 43 del Convenio de trabajadores de la Comarca del Aranda, Fondo Social, que estarán vigentes hasta que se elabore otro plan posterior que lo sustituya. Estos son:

AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL

1. Por prótesis dentales (Especificar nº de pieza dental, prescripción facultativa).....:

Ayuda	Porcentaje (%)	Límite máximo (euros)
Prótesis dental completa	60	600
Prótesis dental superior o inferior	60	300

Ayuda	Porcentaje (%)	Límite máximo (euros)
Prótesis dental parcial	60	150
Piezas	60	90
Empastes	60	60
Audífonos	60	600
Ortodoncias y periodoncias	60	600

2. Gafas (Por prescripción facultativa).....: Montura 36 € y cristales 48 € (Solo 1 vez cada dos años)
3. Lentillas o prótesis similares (1 vez al año, prescrip. facult.).....: 42 €
4. Por operación en la vista u oído (Máx. cada 2 años, prescrip. facult.).....: 60% del gasto hasta un máximo de 600 €
5. Calzado ortopédico (Cada 2 años máx, prescripción facult.).....: 48 €
6. Por estudios (No incluyen desplazamientos, alojamiento o manutención, sólo matrículas):
- En relación con su trabajo y promoción (Se admiten estudios realizados sólo en centros oficiales, que no cuenten con beca u otra ayuda económica que cubra el gasto, siempre que se superen todas las materias o créditos en que el trabajador se halle matriculado).....: Por estudios universitarios, máster, doctorado.....: 600 €/curso
 - Aquellos que aún no siendo relacionados directamente con el puesto de trabajo, sean de carácter genérico (Se admiten estudios realizados sólo en centros oficiales, que no cuenten con beca u otra ayuda económica que cubra el gasto, siempre que se superen todas las materias o créditos en que el trabajador se halle matriculado): Por Graduado Escolar, Eso, Bachiller.....hasta 200 €/curso .

➤ Sin relación con su trabajo:

Por estudios universitarios, máster o doctorado (Únicamente los cursos y años sin repetir establecidos por centro, cursados sólo en centros oficiales, que no cuenten con beca u otra ayuda económica, siempre que se superen todas las materias o créditos en que el trabajador se halle matriculado): 300 €/curso.

7. Por colegios especializados para discapacitados o dependientes sin ayuda económica o con ayuda hasta el 40% del gasto realizado.....: La comarca asumirá hasta el 60% del coste hasta un importe máximo de 600 €.
8. Asistencia psiquiátrica en relación al trabajo (Máx 6 veces/año y bajo prescripción facultativa).....20 €/visita
9. Medicina alternativa (Sólo con prescripción médica).....: (Máx 6 veces/año).....20 €/visita
10. Por adaptación de vehículo automóvil de minusválido o arreglos (No se consideran los arreglos rutinarios o normales, se abona no sólo cuando el minusválido es el trabajador, sino también cuando tiene un discapacitado a su cargo.).....: hasta 600 €/año.
11. En el caso de ser otro tipo de ayudas las solicitadas, diferentes a las citadas anteriormente pero sustancialmente análogas, la Comisión estudiará la solicitud presentada, la posibilidad de inclusión o no en el fondo y resolverá la cuantía a percibir en su caso.

➤ **REQUISITOS**

➤ Tendrán derecho todos los trabajadores de la Comarca sea cual sea su antigüedad en la empresa siempre que el **gasto solicitado** ocurriera en el **periodo de contratación** del trabajador con la Comarca del Aranda y será proporcional en cuanto a la concesión de la ayuda, al período de tiempo de contratación durante el año en el que se incluya el gasto para su concesión.

➤ Que las cantidades solicitadas por estos conceptos, **no hayan sido satisfechas** o pueda ser satisfecho por ninguna otra empresa, seguro público o privado al que pueda acogerse el trabajador. En el caso de demostrarse que estas cuantías han sido satisfechas por terceros, el trabajador quedará inhabilitado durante los dos años siguientes para ser incluido en el fondo para cualquier concepto.

➤ Que los **conceptos** a los que se acoge el trabajador en su presentación, estén recogidos **en el plan vigente**.

➤ Que en todo lo relacionado con temas médicos, exista la correspondiente **prescripción facultativa**.

➤ Que en lo relacionado con tema de estudios, no sea cubierto por **ninguna beca** de cualquier tipo.

➤ En el caso de estudios, que las materias cursadas en que se halle matriculado y que son motivo de dicha solicitud, sean **aprobadas en su totalidad y en el tiempo estimado de superación**.

➤ **SOLICITUDES**

➤ Deberán ser presentadas del **15 de diciembre del año anterior**, en el que se derivaba el gasto, **al 15 de diciembre** del año en que se solicita, (15 de diciembre del año x-1 al quince de diciembre del año x), mediante registro en la Sede de la Comarca del Aranda.

➤ **Solicitud personal**.

➤ **Factura oficial** de los gastos solicitados y pagados ya por el trabajador.

➤ **Declaración jurada** de no haber percibido cantidad alguna o diferente de la expresada por lo solicitado de otras empresas, seguros públicos o privados o en qué medida han sido cubiertos ya con el correspondiente justificante.

➤ **Documento** de prescripción facultativa para temas médicos.

- **Documento** de cuantía de la beca otorgada en el caso de estudios.
- **Documento** en el caso de estudios, que acredite la superación de las materias cursadas en el caso de estudios, a este efecto, en dichas solicitudes no se tendrá en cuenta la fecha del pago de los importes sino la de fin de curso para su aprobación o no, aunque se tendrá en cuenta el tiempo estimado de realización de estudios.
- Cuantos documentos se estimen oportunos para un mejor estudio.

La Comisión podrá solicitar cualquier documento que crea conveniente.

Todas las ayudas serán abonadas conforme a la tabla anterior, hasta un **máximo de 600 € al año por trabajador y año y por la suma de los diferentes conceptos**, siempre y cuando no sean abonados por otros o sin coste para el trabajador.

En caso de no ser suficiente la cuantía del fondo a repartir entre las solicitudes presentadas a razón de las tasas establecidas anteriormente, la Comisión disminuirá proporcionalmente las cantidades establecidas según los casos presentados en función del fondo existente para ese año.

Una vez estudiadas las solicitudes, la Comisión podrá solicitar a los trabajadores, cuantos documentos crea necesarios, dando un plazo mínimo de 5 días hábiles para su presentación y nuevo estudio.

En caso de haber excedente, una vez cubiertas todas las solicitudes aptas según el baremo anterior y respetando el máximo establecido, el fondo sobrante quedará a disposición de la administración de la Comarca.



UGT ARAGON SERVICIOS PÚBLICOS
c/ Joaquín Costa, 1, 1º
50001 Zaragoza
976 700 109