

Se le hace saber que dicha Resolución se encuentra a disposición del destinatario en las oficinas de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (C/ Portal de Valencia, 1-2º.- 44001-Teruel), así como su derecho a interponer RECURSO DE ALZADA, ante la director/a General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con domicilio en la C/ Agustín de Bethencourt, 4, 28003-Madrid, en el plazo de un mes, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y de no interponer dicho recurso, su obligación del pago de la sanción en dicho plazo mediante la Carta de Pago, también a su disposición en estas oficinas, ya que de no hacerlo se instará su cobro por vía de apremio.

Teruel, a quince de julio de dos mil trece.- El Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y Unidad Especializada de Seguridad Social, Francisco Martín Rubio.

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 54.266

SERVICIO PROVINCIAL DE TERUEL

Departamento de Economía y Empleo

RESOLUCION DE 8 DE JULIO DE 2013 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA COMARCA DEL MATARRAÑA/MATARRANYA.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal de la Comarca del Matarraña/Matarranya para los años 2012 a 2014 (Código de Convenio 44000652012006), suscrito el día 28 de junio de 2013, de una parte por representantes de la Comarca y de otra por representantes de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA :

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 8 de junio de 2013.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Francisco Melero Crespo.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DEL MATARRAÑA/MATARRANYA
CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1.- Objeto y norma supletoria.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 32, 35 y siguientes de la Ley 9/1987 de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por la Ley 7/1990 de 19 de julio, regula las condiciones de trabajo en la Comarca del Matarraña/Matarranya.

En todo aquello que no esté contemplado en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, previa información en la Comisión de Seguimiento.

Art. 2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal comarcal, entendiéndose por tal a los trabajadores laborales fijos o temporales, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos de la Comarca del Matarraña/Matarranya, y de la Sociedad Comarcal "Desarrollo de Iniciativas del Matarraña, S.L. (D.I.M.S.A.) u organismos dependientes de la Corporación.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.2 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, así como el personal al que se refieren los artículos 12 y 13 del EBEP.

Art. 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Comarcal, si bien sus efectos en cuanto a las retribuciones ordinarias se retrotraerán al día 1 de enero de 2012 y se extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Art. 4.- Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que la Comarca podrá establecer cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción Administrativa o Laboral, en el ejercicio de sus facultades dictaran normas que dejaran sin efecto o modificaran alguna de las estipulaciones del presente Convenio, deberá adaptarse éste a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Art. 5.- Denuncia y prórroga del convenio.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

Art. 6.- Comisión de Seguimiento.

En la reunión de la Comisión Negociadora donde se dé por finalizada la negociación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento, cuyas competencias y derechos serán:

Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.

Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.

Ser informada de la elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.

La negociación previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de personal siempre que afecten o modifiquen sustancialmente la prestación del servicio o ámbito de este Convenio.

La negociación cuando una de las partes lo estime necesario y la aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración, FEMP y FAMCP en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Los acuerdos de esta comisión que se adoptarán por la mayoría de los asistentes, quedando reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como anexo al Convenio, teniendo la misma validez que éste.

La Comisión de Seguimiento estará constituida de forma paritaria por una representación de la Comarca y una representación de los trabajadores.

Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse a la interpretación y aplicación del Convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de cinco días naturales, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo de un empleo distinto de los previstos, requerirá su negociación con los representantes de los trabajadores, a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

CAPÍTULO III - CONDICIONES MAS VENTAJOSAS

Art. 7.- Condiciones más favorables.

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

Art. 8.- Compensación y Absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Art. 9.- 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/a en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10.- Organización del trabajo.

1.- La organización del trabajo es facultad de la Dirección comarcal.

2.- Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio se negociarán con los representantes sindicales, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se negociará, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten o supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

3.- La categoría profesional, escala, subescala y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional.

4.- Los cuerpos y escalas se clasifican en el grupo que corresponda según la titulación exigida para el desempeño del puesto de trabajo, según se especifica en **Anexo I**.

Art. 11.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que puede ser agrupado el personal de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La escala, grupo y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se establecen seis grupos de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figura en la tabla salarial que aparece en el **Anexo II** de este convenio.

Art. 12.- Relación de puestos de trabajo.

Es el instrumento técnico, de carácter público, a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo a realizar durante la vigencia del presente convenio, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

Denominación y funciones.

Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

Naturaleza (*laboral, funcionario o de libre designación*).

Titulación exigida para su desempeño.

Código numérico de identificación.

Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva)

Sistema de provisión (oposición, concurso ó concurso-oposición)

Las propuestas de elaboración y modificación de la relación de los puestos de trabajo se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento, donde serán objeto de información.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará siempre a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Anualmente la Comarca procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

Art. 13.- Registro administrativo del personal.

En la Comarca y en la Sociedad pública comarcal "Desarrollo de Iniciativas del Matarraña, S.L." existirá un Registro, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo, no debiendo figurar en él ningún dato relativo a raza, religión u opinión del trabajador/a, pudiendo acceder formalmente cada trabajador a su expediente.

Art. 14.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 37,5 horas a la semana, hasta un máximo del cómputo anual de 1.647 horas al año, en horario de 8:00 a 15:00 horas y una tarde a la semana 16:30 a 19:00 horas.

Los horarios referidos a la jornada diaria de cada departamento podrán adecuarse a las características de cada servicio comarcal y serán elaborados y negociados con la representación sindical.

Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de 5 horas seguidas.

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

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

Art. 15.- Calendario laboral.

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autonómica y Local.

Para el disfrute de las festividades locales, se atenderá a las festividades locales de los municipios integrantes de la comarca, especialmente de aquellos en los que se ubiquen centros de trabajo de la comarca, de tal manera que los trabajadores pertenecientes a cada centro de trabajo disfrutarán de las fiestas locales del municipio donde esté ubicado su centro de trabajo. Cuando un trabajador perteneciente a un centro de trabajo tenga centrado el desempeño de su trabajo principalmente en otro municipio de la comarca, podrá solicitar que se le apliquen las festividades locales de este otro municipio.

Serán días no laborables y no recuperables el 24 y el 31 de diciembre, los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los 14 días inhábiles que vengan recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente, y con un día de permiso, en las fechas que señale el trabajador, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita.

Los Responsables de Departamento afectados por este supuesto, entregarán mensualmente al encargado/a del control la relación del personal que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

Art. 16.- Horario especial.

Se establece un horario especial con jornada reducida para determinados días del año, en atención a sus especiales características que se negociará anualmente durante el primer trimestre del año.

En caso de actos puntuales organizados por la Comarca del Matarraña/Matarranya que a continuación se relacionan se establece un plus de productividad para compensar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa de 50 € por evento. Del mismo modo, cuando este evento se produzca en sábado, domingo o festivo se compensará dentro de los treinta días naturales siguientes al mismo de acuerdo con la siguiente tabla:

De 1 a 4 horas	Medio día de compensación
Mas de cuatro horas	Un día de compensación

Los eventos susceptibles del plus de productividad son:

- * Encuentro de mujeres
- * Marcha senderista
- * Encuentro de bandas
- * Cross comarcal
- * Día de la Comarca
- * Jornadas Íberos
- * Encuentro Amigos del Caballo
- * Mercado del Mundo
- * Ecofiesta
- * Jornadas culturales y literarias
- * Foro del Matarraña
- * Así como cualquier otro a negociar con los órganos de gobierno

En caso de que un trabajador deba efectuar por razones de servicio un evento no clasificado como susceptible de productividad durante sábado, domingo o festivo el mismo se compensará, dentro de los treinta días naturales siguientes al mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

De 1 a 4 horas	Medio día de compensación
Mas de cuatro horas	Un día de compensación

En caso de que un trabajador por circunstancias de trabajo tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual se establecen un plus de productividad de 20 €/noche para las pernoctaciones lunes a jueves, ambos incluidos. En el caso de que las pernoctaciones se produzcan en viernes, sábado, domingo o festivo se establece un plus de productividad de 30 €/noche y se compensará, dentro de los treinta días naturales siguientes al mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

De 1 a 4 horas	Medio día de compensación
Mas de cuatro horas	Un día de compensación

Todo lo anteriormente expuesto no queda clasificado como hora extraordinaria atendiendo a lo establecido en el Convenio Colectivo ya que éstas solo podrán realizarse cuando haya sido autorizados expresa y previamente por el Presidente de la Comarca o el Consejero Delegado del Departamento correspondiente

Art. 17.- Vacaciones anuales.

El personal tendrá derecho a disponer durante cada año completo de servicio activo, de los días de vacaciones retribuidas que le correspondan con arreglo a la jornada laboral o los que en proporción le pertenezcan si el tiempo de servicio es menor.

Los días de vacaciones que corresponden son veintidós (22) días hábiles por cada año completo de servicio activo o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el caso de que éste sea inferior a un año, que podrán ser disfrutados de una sola vez o distribuidos en dos o más períodos a lo largo del año, siendo cada período no inferior a siete días naturales, por lo que el período mínimo será semanal. Cinco (5) días de los días hábiles de vacaciones se podrán disfrutar, una vez agotados los días de asuntos propios, en días sueltos.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. Para ello el trabajador propondrá por escrito en primer lugar las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la empresa. Para planificar las vacaciones y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores/as, y de estos con la empresa.

De no llegar a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos/as, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios de centro de trabajo y de sección o área como unidades funcionales de trabajo, buscando compatibilizar los intereses de los trabajadores y las necesidades y requerimientos específicos del centro de trabajo.

El período vacacional estará preferentemente comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

El plan anual de vacaciones lo aprobará la Comarca, oído los representantes de los trabajadores, preferentemente antes del 1 de marzo de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador/a sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique a la Comarca dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 18.- Permisos.

Los trabajadores de la Comarca, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

a) Enfermedad

Los empleados públicos tendrán derecho a cinco días laborables por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos (por consanguinidad y afinidad); que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días laborables de permiso cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días cuando sea en distinta localidad.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el punto 23.A.d).

Para recibir atención médica u odontológica, por el tiempo necesario.

b) Nacimiento

Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a quince días laborables a contar desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso sustituirá al permiso por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente.

c) Protección del embarazo

Previo prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma, justificando esta asistencia de forma semanal al Responsable de Departamento. La trabajadora gestante podrá optar, dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en éste sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificaciones de su categoría y retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

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

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.

d) Conciliación familiar

El tiempo necesario para acompañar a un/a familiar de primer grado a consulta médica siempre que este a su cargo o conviva con el/ella, no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

e) Divorcio

Dos días por divorcio o separación efectiva de pareja de hecho registrada del trabajador/a.

f) Fallecimiento

Hasta cuatro días por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

g) Traslado

Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

h) Deber inexcusable

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre debidamente justificado.

i) Exámenes

El tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

j) Reuniones profesionales

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el trabajador/a, con el visto bueno del Consejero Comarcal competente, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

k) Por hijos prematuros

Los empleados públicos tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

l) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

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

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

m) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

n) Especial

Todos aquellos días que no tengan una clasificación específica en los apartados anteriores y que siendo retribuidos, supongan una mejora en las condiciones de trabajo conseguidas mediante convenio, tendrán la consideración de permiso especial no recuperable.

Los días de permiso reflejados en los apartados a), b), e), f) y g) se concederán cuando el hecho referenciado tenga lugar en su población de residencia, pero serán susceptibles de ampliación en un día más cuando conlleven desplazamiento fuera del centro de trabajo superior a 200 km.

Art. 19.- Licencias.

a) Enfermedad:

Cuando el trabajador/a, por indisposición o enfermedad, no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá comunicarlo (*por sí mismo/a o a través de terceros*) a su Responsable de Departamento en la primera hora de su jornada y presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente.

La concesión de la licencia por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño del trabajo, estará condicionada a la presentación del parte de baja al Responsable de Departamento, expedido por el facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales.

La presentación del parte será obligatoria a partir del segundo día de enfermedad y cada siete días, durante el tiempo en que se permanezca en esta situación.

En caso de baja por enfermedad la Comarca abonará a los empleados/as públicos lo previsto en la legislación vigente, en los términos acordados el Consejo comarcal en sesión celebrada el 10 de octubre de 2012.

1.-Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes:

- Durante los tres primeros días, un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- A partir del día vigésimo primero, inclusive, una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

Segundo.-Se abonará un complemento del 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal en los supuestos en los que ésta se origine por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica.

b) Matrimonio- Registro de parejas de hecho.

Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.

El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Permiso por maternidad, adopción o acogimiento

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas (16) 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 (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no algún trabajo, 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis (16) 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, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.

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

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, 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 periodos 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 periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis (16) semanas o de las que correspondan en caso de 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 periodo las retribuciones fijas integras.

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 Administración.

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.

En todo caso, si una vez agotado el periodo total de licencia, la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

d) Permiso por lactancia

Los empleados públicos 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.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, 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.

e) Disfrute de vacaciones agotado el permiso de maternidad y/o paternidad

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

f) Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de la empleada pública pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

g) Estudios

Podrá ser concedido permiso para realizar estudios en Centros Oficiales de Enseñanza en lo que no esté dispuesto en el apartado de Formación, artículo 31 del presente convenio.

h) Funciones sindicales

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.

i) Asuntos particulares

Permiso retribuido de tres días por razones particulares, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con una antelación al menos de tres días hábiles para la administración. La no respuesta por escrito, en el plazo de otros tres días, implicará la aceptación. 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 20 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. En el caso de que una vez aplicada la parte proporcional de días a disfrutar queden fracciones de día se aplicará la fórmula del redondeo.

En caso de inclemencia meteorológica (nevadas, heladas, etc.) el procedimiento a seguir será el siguiente:

Ante la imposibilidad de asistir al centro de trabajo se comunicará antes de las 8:15 horas al Dpto. de Administración dicha situación a fin de elegir entre las dos opciones siguientes:

Solicitar una licencia por asuntos particulares por lo que en ningún momento se descontará la parte proporcional del salario.

Solicitar una flexibilización del horario de entrada al centro de trabajo hasta las 11:00 horas. En caso de que el trabajador no acuda a partir de la hora máxima fijada se considerará por defecto la solicitud de una licencia por asuntos particulares.

Los trabajadores que desempeñen el puesto de trabajo en jornadas parciales inferiores a media jornada también podrán solicitar el descuento de la parte proporcional correspondiente a las horas de ausencia.

Del mismo modo, al solicitar una licencia por asuntos particulares se comunicará al responsable de área o en su defecto al departamento de administración las tareas inacabadas o cualquier compromiso pendiente para esa jornada a fin de que la administración comarcal pueda desarrollarlo de una forma adecuada.

La no comunicación de los hechos citados con anterioridad se considerarán como ausencia injustificada al trabajo.

Las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de una licencia por asuntos particulares, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este convenio colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, al descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos previstos.

Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este convenio colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

j) Sin sueldo

Conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto legislativo 781/1986 de 18 de abril y demás disposiciones concordantes, podrán concederse licencias, conservando durante este tiempo todos los derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

El tiempo necesario para realizar estudios o cursos, previa solicitud presentada en el Registro General, con un mínimo de un mes de antelación.

En el resto de los casos, un mes por cada año de antigüedad, contando para ello la antigüedad obtenida en la administración de procedencia en su caso, y la parte proporcional para las fracciones. Para posteriores licencias esta antigüedad empezará a contarse desde la fecha de incorporación después de la licencia anterior.

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 2 meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de otro nuevo, salvo en los casos debidamente justificados.

Art. 20.- Excedencias.

1.- El trabajador podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore a un puesto de trabajo.

2.- Excedencia voluntaria:

2.1.- Podrá ser solicitada por los trabajadores con relación laboral de carácter fijo con una antigüedad de al menos dos años, contando para ello la antigüedad de la administración de procedencia. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

2.2.- Solicitado por escrito el reingreso por el trabajador en el plazo reglamentario establecido y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero.- En vacantes de su misma categoría: La Comarca del Matarraña/Matarranya comunicará al trabajador, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada. El reingreso se deberá realizar formalmente y por registro.

El trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Asimismo perderá el derecho al reingreso si existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo.- Otras opciones de reingreso: Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cual de las siguientes opciones se decide:

Por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Comarca del Matarranya/Matarranaya deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que le establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por la Comarca de Matarranya/Matarranaya y dos por los representantes legales de los trabajadores, que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo, respetándose la antigüedad.

2.3.- Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes.

Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro años seguidos a partir de la fecha del mismo.

3.- Excedencia forzosa:

3.1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure, se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.

Desempeño de un puesto de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente de alguno de los altos cargo reseñados en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto.

Desaparecida la causa que dio lugar a la excedencia forzosa el trabajador en el plazo de un mes deberá comunicar a la Comarca del Matarranya/Matarranaya su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

4.- Excedencia por cuidado hijos:

4.1.- Duración y cómputo.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres (3) años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Administración Local generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

4.2.- Efectos.

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

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4.3.- Reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

4.4.- Empleado público con relación de carácter temporal en la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El empleado público con una relación en la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Aragón 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.

5.- Excedencia por el cuidado de familiares:

5.1.- Duración.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Administración Local generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

5.2.- Efectos.

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

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5.3.- Reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

5.4.- Empleado público con relación de carácter temporal en la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El empleado público con una relación en la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Aragón 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.

6.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

6.1.- Duración.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

6.2.- Efectos.

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

6.3.- Reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

7.- Excedencia por prestación de servicios en el sector público:

El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y del sector público deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reintegro en el plazo máximo de un (1) mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos. En todo los demás, incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Art. 21.- Disminución de jornada.

El personal podrá solicitar la reducción de jornada con la reducción de retribuciones proporcional a la misma, al amparo de las siguientes situaciones:

A.- POR GUARDA LEGAL.

a) Cuestión general.

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público.

b) De un menor de doce años.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

c) De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o 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 un medio (1/2) 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 empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un (1) mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el punto 20.a) de este Acuerdo.

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 empleada pública o el empleado público tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

B.- POR RAZON DE EDAD O SALUD.

Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio (1/2), con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

Art. 22.- Personal con capacidad disminuida. Escala auxiliar.

El personal que por edad u otra razón se encuentre incurso en esta situación, será destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

Art. 23.- Violencia de género:

a) Reducción de su jornada de trabajo.

El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

b) Cambio de puesto de trabajo.

El empleado público víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

c) Excedencia.

Los empleados públicos 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO V – ACCESO, PROVISIÓN, FORMACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Art. 24.- Principios Generales. Proceso excepcional de consolidación de empleo.

Durante la vigencia del presente convenio se desarrollará un programa de conversión del empleo temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad.

Art. 25.- Acceso.

La ordenación de un proceso real de promoción para el personal laboral requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, la representación sindical participará en las propuestas de elaboración de la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo, antes de la aprobación del Presupuesto comarcal.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia del Consejo Comarcal, y que afecte la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a participación de los representantes legales del personal, solicitando informe de representación sindical en la línea de los acuerdos Sindicatos y Administración Pública.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo aprobados por la Comarca, previa negociación con los representantes sindicales, se formulará la Oferta de Empleo que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

Reingreso.

Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos (movilidad interna).

Promoción interna cuando exista.

Personal de nuevo ingreso.

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

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

La Comarca no formalizará contratos de aprendizaje para la realización de trabajos y servicios permanentes.

Para adquirir la condición de trabajador/a de la Comarca del Matarraña/Matarranya, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

a) Un mes para la categoría de Agrupaciones profesionales y subgrupos C2 y C1.

b) Un mes y medio para subgrupo B y A2.

c) Tres meses para subgrupo A1.

Art. 26.- Provisión.

1.- Reingreso del personal en excedencia.

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador/a hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

2.- Movilidad interna (redistribución de efectivos).

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un/a trabajador/a de un Servicio o Departamento a otro diferente 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, indefinido o interino, en el orden señalado, que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador.

Todos los años se elaborará una relación de vacantes de puestos no singularizados.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Los requisitos para acceder a este turno serán: Dos (2) 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.

Los méritos se valorarán por la correspondiente Comisión en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la Oferta de Empleo Público del correspondiente año.

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

No obstante, el órgano comarcal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador/a que ocupe puestos no singularizados siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo, dichos trabajadores/as podrán participar en el siguiente concurso sin tener que esperar el plazo de dos años.

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

3.- 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 nivel de convenio (promoción profesional).

Promoción interna:

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos (2) años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria

En las plazas de promoción interna que se convoquen el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorará:

Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

Tiempo de servicios prestado en cualquier Administración Pública distinta a la Comarca del Matarranya/Matarranya, a razón de 0,10 puntos por año completo de trabajo.

Tiempo de servicios prestado en la Comarca del Matarranya/Matarranya, a razón de 0,13 puntos por año completo de trabajo.

En todos los apartados relacionados con anterioridad se valorará los meses completos trabajados con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a 2,5 puntos.

Titulaciones académicas. Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

Doctorado: 0,75 puntos por cada título.

Licenciado Universitario o equivalente: 0,50 puntos por cada título.

Diplomado Universitario o equivalente: 0,25 puntos por cada título.

Bachiller Superior o equivalente: 0,15 puntos por cada título.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendiéndose incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

3.-Formación: Se valorarán los cursos, jornadas, seminarios, simposios o congresos que estén expedidos por organismos oficiales y estén directamente relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

De 0 a 19 horas de duración, 0,01 puntos por cada curso.

De 20 a 39 horas de duración, 0,03 puntos por cada curso.

De 40 a 59 horas de duración, 0,06 puntos por cada curso.

De 60 a 99 horas de duración, 0,13 puntos por cada curso.

De 100 a 199 horas de duración, 0,20 puntos por cada curso.

De 200 a 299 horas de duración, 0,30 puntos por cada curso.

De mas de 300 horas de duración, 0,40 puntos por cada curso.

Para los puestos de trabajo clasificados como administración especial así como aquellos que por sus características necesiten conocimientos específicos se podrá ampliar el baremo de méritos expuesto con anterioridad de acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir únicamente en la categoría de formación, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

La valoración de méritos por todos los conceptos enumerados podrá alcanzar un máximo de 4,5 puntos.

Promoción profesional:

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

GRUPO	ENTRADA	MAXIMO
A1	20	30
A2	16	26
B	14	22
C1	12	20
C2	11	18
AP	10	14

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

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

El sistema de carrera administrativa horizontal será de aplicación al personal fijo.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad, 50 horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/a e informes favorable de los superiores jerárquicos.

4.- Nuevo ingreso.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se regirá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán en Comisión de Seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contado con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados. Podrán participar en las convocatorias todos los trabajadores/as de la Comarca, siempre que reúnan los requisitos previstos en las respectivas bases de contratación, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto aquellos que estén suspensos, en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos mientras dure la suspensión.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la prueba teórico-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso).

Fase oposición:

El tribunal propondrá la realización de una prueba teórica y/o práctica, sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener al menos 5 puntos para que se pase a la fase de valoración.

Fase concurso:

Experiencia:

Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la siguiente puntuación, prorrateándose en todos los casos los periodos de tiempo inferiores.

Por puestos desempeñados en la Administración Local:

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado: 0,45 puntos.

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0,35 puntos.

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de inferior categoría al puesto solicitado: 0,25 puntos.

Por puestos desempeñados en otras Administraciones Públicas:

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado: 0,20 puntos.

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0,15 puntos.

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de inferior categoría al puesto solicitado: 0,10 puntos.

La valoración máxima por este apartado no podrá ser superior a 2,5 puntos.

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excedencias voluntarias.

Titulación académica:

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

Doctorado: 0,75 puntos por cada título.

Licenciado Universitario o equivalente: 0,50 puntos por cada título.

Diplomado Universitario o equivalente: 0,25 puntos por cada título.

Bachiller Superior o equivalente: 0,15 puntos por cada título.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendiéndose incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

Formación:

Se valorarán los cursos, jornadas, seminarios, simposios o congresos que estén expedidos por organismos oficiales y estén directamente relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

De 0 a 19 horas de duración, 0,01 puntos por cada curso.

De 20 a 39 horas de duración, 0,03 puntos por cada curso.

De 40 a 59 horas de duración, 0,06 puntos por cada curso.

De 60 a 99 horas de duración, 0,13 puntos por cada curso.

De 100 a 199 horas de duración, 0,20 puntos por cada curso.

De 200 a 299 horas de duración, 0,30 puntos por cada curso.

De mas de 300 horas de duración, 0,40 puntos por cada curso.

Para los puestos de trabajo clasificados como administración especial así como aquellos que por sus características necesiten conocimientos específicos se podrá ampliar el baremo de méritos expuesto con anterioridad de acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir únicamente en la categoría de formación, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Art. 27.- Acceso de disminuidos físicos.

La Comarca reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores/as disminuidos físicos que la legislación prevé.

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

Art. 28.- Contratación laboral.- Bolsas de trabajo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de dos años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.

Art. 29.- Comisiones de Servicio.

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

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

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

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

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

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año, transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en comisión de servicios percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Art. 30.- Formación y cualificación del personal.

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 de la administración comarcal.

2.- La formación se desarrollará en tres ámbitos:

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

La actualización de los empleados comarcales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

El perfeccionamiento de los empleados comarcales en aspectos de su actividad no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3.- La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará en la medida de lo posible fuera de la jornada laboral, cuando se dé la posibilidad y los cursos formativos estén en igualdad de condiciones. La formación podrá realizarse en jornada de trabajo en los puntos a) y b) del apartado segundo de este artículo, o cuando se produzcan características que así lo requieran. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Entidad Local, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas. La asistencia a estos cursos se considerará siempre como tiempo de trabajo efectivo.

4.- En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y en especial con la FAMCP y la FEMP.

5.- La Comarca elaborará anualmente un Plan de Actividades de Formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

6.- La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance el mayor número de categorías y empleados públicos.

7.- Toda actividad formativa organizada por la propia Comarca irá precedida, con la suficiente antelación de una convocatoria pública, en la que se recogerán las circunstancias y condiciones de la actividad: contenidos formativos, destinatarios, número de plazas y aquellos otros extremos que se consideren relevantes.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrán en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Podrán establecerse por la Presidencia criterios de selección.

La participación en las actividades formativas de la propia Comarca 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.

8.- Se conceden entre 25 y 30 horas anuales, pudiendo verse ampliado este número de horas por parte de la Presidencia en casos concretos y por motivos justificados, para la asistencia a cursos de formación en horario de trabajo atendiendo a lo dispuesto en el apartado segundo de este artículo. Quedarán excluidas de este cómputo todas las reuniones de carácter profesional, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que el trabajador/a debido a las funciones propias de su puesto de trabajo sea mandado por la propia Comarca o requerido por la Administración Autónoma o Estatal. En estos últimos se justificará adecuadamente su asistencia.

9.- Si un trabajador/a es enviado/a expresamente a un curso o es requerido por la Administración Autónoma se financiará la matrícula, en caso de existir, y los gastos que genere el mismo.

Art. 31.- Jubilación.

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal trabajador, que se declarará de oficio al cumplir el trabajador/a los 65 años de edad, se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos trabajadores que al llegar a dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

Las propuestas de jubilaciones anticipadas, en ningún momento supondrán la pérdida de estas plazas, teniendo por objeto el rejuvenecer la plantilla con nuevas incorporaciones a la Comarca, así como favorecer la promoción interna y la creación de empleo.

En lo referente a la jubilación parcial, se estará a lo previsto en el Plan de Jubilación Parcial suscrito por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo del personal laboral de la Comarca del Matarraña/Matarranya, en fecha 27 de marzo de 2013, y que se adjunta al presente Convenio como Anexo III.

Art. 32.- Baja Voluntaria Trabajador

El personal que desee causar baja laboral voluntaria deberá avisar por escrito a la Comarca con una antelación mínima de 1 mes. La falta de preaviso podrá dar lugar al descuento en su liquidación, del importe de tantos días de salario como días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato, sin perjuicio de las demás responsabilidades jurídicas a que el trabajador tuviera que hacer frente como consecuencia de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato.

CAPÍTULO VI - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 33.- Retribuciones básicas.

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada una de las categorías profesionales.

Para los puestos de trabajo que se desempeñen en jornadas parciales o de forma eventual el cobro de las retribuciones se computará mediante horas de trabajo sin suponer ningún momento un menoscabo en las retribuciones del trabajador.

Las retribuciones finales para el 2013 serán las que figuran en los anexos que acompañan al presente Convenio.

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

Art. 34.- Complemento al puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones del puesto asociado al valor del mismo, es decir, de acuerdo con el nivel que valora todos los factores/dimensiones del puesto.

Art. 35.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas expresa y previamente por el Presidente de la Comarca o el Consejero Delegado del Departamento correspondiente, excepto cuando sean por fuerza mayor, que la autorización se podrá efectuar por cualquier conducto o medio. Serán compensadas en tiempo a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada, y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas sábado tarde, domingo, día festivo u horario nocturno, o mediante el abono correspondiente que figura en el anexo del servicio. El trabajador podrá elegir la opción correspondiente siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

Las tareas desempeñadas para la empresa por orden de ésta fuera del horario laboral establecido tendrán la consideración de horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, a los efectos que dispone el Real Decreto 92 de 19 de enero de 1985 y la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1985, que lo desarrolla, las siguientes:

Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.

Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.

Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias.

A los efectos de lo previsto en el Art 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de las horas mencionadas como estructurales, no supondrá en ningún caso, salvo en los supuestos de fuerza mayor, que su realización pierda el carácter voluntario que como horas extraordinarias tiene para los trabajadores.

La remuneración de las horas será la que figura a continuación:

GRUPO	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA NOCTURNO O FESTIVO
A1	17 €	19 €
A2	15 €	17 €
B	13 €	15 €
C1	13 €	15 €
C2	11 €	13 €
AP	11 €	13 €

En ningún caso serán aplicables las horas extraordinarias a la jornada laboral de todos aquellos trabajadores que por contrato y por su especificidad de puesto de trabajo deban desarrollar su trabajo en domingos y festivos.

Se excluye de la consideración de hora extra la asistencia técnica que distintos trabajadores deban realizar en Consejos, Junta de Gobierno o Comisiones Informativas para las cuales ya existe una regulación retributiva aprobada en su día por el Consejo Comarcal.

Art. 36.- Antigüedad.

Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción de los trabajadores por trienio de las cantidades económicas establecidas en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el primer día del mes siguiente en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores independientemente de la relación contractual que hayan tenido o tengan con la Comarca del Matarraña/Matarranya.

Para el cálculo del complemento personal de antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios profesionales prestados en la Comarca del Matarraña/Matarranya y las administraciones de procedencia desde el

día de inicio de la relación laboral, reconociéndose de igual modo esta antigüedad en el contrato de los trabajadores.

En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será motivo de compensación o absorción.

El trabajador que venga percibiendo retribución en concepto de antigüedad, mantendrá dicha cantidad en nómina en concepto de "*ad personam*".

A partir de la entrada en vigor del Convenio la retribución de los trienios que se generen serán los establecidos en el presente convenio y en su grupo correspondiente.

Tanto el concepto "*ad personam*" como la cantidad establecida por trienio en cada grupo, se actualizarán con la subida establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los conceptos retributivos.

Para el concepto de trienio se reconocerán todos los servicios prestados en las administraciones públicas, previo certificado.

Art. 37.- Pagas extraordinarias.

Serán dos al año y se percibirán el 30 de junio y el 20 de diciembre. El importe de cada una de ellas será el equivalente a la suma del sueldo base y la antigüedad más el complemento al puesto.

Art. 38.- Incentivos y pluses.

Se establecen los siguientes incentivos y pluses:

a) Plus de toxicidad: Se establece un plus de toxicidad para todo trabajador que desarrolle tareas con pinturas, disolventes, decapantes y otros materiales tóxicos relacionados con los trabajos de señalización vial y similares, su cuantía será de 100-€ al mes por jornada de trabajo completa. La forma de determinar la procedencia de este plus será según el criterio del comité de seguridad y salud de la Comarca.

b) Plus de nocturnidad: Se establece un plus de nocturnidad de 6.-€ por día efectivo de trabajo, por los realizados de manera esporádica, y de 50-€ al mes por los realizados de manera habitual, para todo aquel que desarrolle su jornada entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana. Asimismo, se establece un plus especial de nocturnidad para todo trabajador que realice trabajos en la noche de los días 24 y 31 de diciembre, su cuantía será de 50-€. Además, las horas que duren dichos trabajos tendrán consideración de horas extraordinarias. Se excluye de la consideración de Plus de nocturnidad la asistencia técnica que distintos trabajadores deban realizar en Plenos o Comisiones Informativas para las cuales ya existe una regulación retributiva aprobada en su día por el Pleno del Consejo Comarcal.

c) Plus de domingos, sábados y festivos. Todos aquellos trabajadores que por contrato y por su especificidad de puesto de trabajo deban desarrollar su trabajo en domingos, sábados y festivos, percibirán un plus de 30.-€ por una jornada de 7 horas.

d) Plus de uso continuado de vehículo propio: Al trabajador que por la naturaleza de su trabajo tuviera que desplazarse de forma ordinaria y cotidiana al menos 4 días por mes, para prestar servicio en las distintas localidades de la Comarca, con su vehículo propio, se le indemnizará con la cantidad de 12-€ por mes y a los que lo utilicen más de 10 días con la cantidad de 25-€ por mes, en concepto de indemnización por uso cotidiano de vehículo propio para el trabajo. Dicho concepto se sumará a las dietas y desplazamientos percibidos.

e) Plus por asistencia a Plenos y Comisiones. El trabajador que por razones de trabajo tuviera que asistir a Plenos o Comisiones Informativas percibirá un plus de 30-€ además de la retribución, según artículo 41, en concepto de locomoción desde su domicilio hasta su centro de trabajo (ida y vuelta.)

f) Plus de productividad: El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros del Comité de Empresa.

g) Plus de peligrosidad: Se considera Peligrosa, aquella actividad laboral que, aun contando con las medidas de prevención y protección racionalmente posibles y adecuadas a la tarea a desarrollar, puede producir un daño o deterioro efectivo en la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, su cuantía será de 100-€ al mes por jornada de trabajo completa.

El importe de las cuantías a percibir por el trabajador cuando le sean de aplicación cualquiera de los pluses regulados en este convenio, aumentará o disminuirá en proporción a la duración de la jornada de trabajo. A estos efectos se considera que una jornada de trabajo normal tiene una duración de 7 horas.

Art. 39.- Dietas y desplazamientos.

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya.

A efectos de contabilizar los kilómetros efectuados en el desempeño del trabajo, se considerará como punto de partida el municipio donde se ubique el centro de trabajo del que dependa el trabajador.

La Comarca efectuará trabajos orientados a medir las distancias reales por carretera existentes entre los distintos núcleos de población de la comarca, considerando el centro de cada pueblo como el punto de partida y llegada. Los recorridos se pagarán según lo reflejado en los Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de que durante el desplazamiento del trabajador/a por motivos de trabajo con vehículo propio, se produjese accidente de circulación, los gastos de reparación e indemnizaciones, serán abonados por la Comarca a través de un fondo especial de 9.000-€ al año. No está incluido el concepto de "itinere" en esta indemnización. Del fondo especial 6.000 € se destinan para uso de los trabajadores que cobren la indemnización del plus de uso continuado de vehículo propio. Para el resto de trabajadores se destinan 3.000 €.

Tendrán derecho a los gastos de reparación e indemnizaciones únicamente aquellos trabajadores con más de seis meses de antigüedad.

Se abrirán plazo hasta el 15 de enero para presentación de instancias que deberán ser atendidas con cargo al fondo especial del ejercicio anterior a fin de que la cuantía consignada para dicho fin sea repartida proporcionalmente entre todas las solicitudes.

Art. 40.- Indemnizaciones.

La Comarca abonará los gastos de renovación del permiso de conducir a aquellos trabajadores que en su convocatoria de ingreso no figurara tal requisito y les fuese exigido obtenerlo con posterioridad.

Art. 41.- Anticipo de sueldo devengado.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo de una mensualidad (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento de puesto de trabajo) que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud, siendo abonado por depositaría a la presentación del oficio de autorización de la Presidencia al anticipo. Dicha cantidad se le retendrá dentro del año natural. No podrá concederse licencia sin sueldo sin haberse reintegrado previamente el pago del anticipo a la Comarca.

Art. 42.- Nómina.

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a que corresponda.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

DATOS PERSONALES: Nombre, DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

DATOS DE LA EMPRESA: Nombre del centro de trabajo y domicilio, número de Seguridad Social de la Comarca y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

DATOS ECONÓMICOS: Fecha, período de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

Art. 43.- Justificación de haberes.

La Comarca facilitará a sus trabajadores/as la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

CAPÍTULO VII - ACCIÓN SOCIAL

Art. 44.- Fondo Social

Se establece un Fondo Social anual cuya cuantía será de 4.000 euros para financiar acciones y programas de carácter social. La asignación de la cuantía será competencia de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Ayudas sanitarias médicas y odontológicas:

Tiene como finalidad complementar los sistemas públicos o privados en esta materia o actuar subsidiariamente de éstos, en favor de los trabajadores/as y su unidad familiar (hijos menores de 18 años) que requieran las implantaciones protésicas definidas a continuación:

Montura de Gafas	30 €
Cristales Normales	36 €
Cristales Progresivos	59 €
Cristales Bifocales	55 €
Lentillas	68 €
Prótesis Dental Completa	50% según factura.
Prótesis Dental Superior o Inferior	50% según factura.
Implantes	200 €
Pieza Dental	68 €
Endodancia	30 €
Empaste	36 €
Audífono	50% según factura.

Junto con la solicitud deberá presentarse la justificación médica de la necesidad de su adquisición, la factura y el justificante del abono del gasto por el beneficiario.

Los importes máximos serán:

Máximo anual sin hijos	300 €
Por cada hijo, además	100 €
TOPE MÁXIMO	500 €

Tendrán derecho al fondo social únicamente aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad. Se abrirá un plazo hasta el 15 de enero para presentación de instancias que deberán ser atendidas con cargo al fondo especial del ejercicio anterior a fin de que la cuantía consignada para dicho fin sea repartida proporcionalmente entre todas las solicitudes.

Art. 45.- Seguro de vida, muerte e invalidez por accidente laboral.

La Comarca del Matarranya/Matarranya garantizará un seguro de accidentes las veinticuatro horas del día con la cobertura para los siguientes riesgos:

- Fallecimiento por accidente: 31.000-€.
- Invalidez permanente absoluta o parcial por accidente. Baremo Normal: 31.000-€.
- Gran invalidez por accidente: 60.000-€.

De la póliza se entregará copia a los Delegados de Personal para el traslado a sus representados.

CAPÍTULO VIII – OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 46.- Incapacidad temporal.

En caso de baja por enfermedad o accidente laboral la Comarca abonará a los empleados/as públicos lo previsto en la legislación vigente, en los términos acordados por el Consejo comarcal en sesión celebrada el 10 de octubre de 2012.

1.-Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes:

- Durante los tres primeros días, un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- A partir del día vigésimo primero, inclusive, una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

Segundo.-Se abonará un complemento del 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal en los supuestos en los que ésta se origine por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica.

De conformidad con lo establecido en el art. 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 I.T.:

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

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 Comarca abonará al trabajador en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua hasta el 100% de su salario.

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

Art. 47.- Asesoramiento y defensa legal.

La Comarca dispensará a todo el personal trabajador el asesoramiento y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Comarca, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

La Comarca asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadores/as en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil y administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo.

CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 48.- Normativa aplicable.

En este Capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

La Comarca 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 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. 49.- Medidas preventivas.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Art. 50.- 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 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 51.- Revisión médica.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico al personal con carácter voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado/a. A la Comarca se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

En todos los Centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

Art. 52.- Útiles de trabajo y vestuario.

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

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores/as que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el Delegado/a de Prevención.

CAPÍTULO X - DERECHOS SINDICALES

Art. 53 - Derechos de representación.

La Representación Sindical es el órgano interlocutor de los Sindicatos que han obtenido representación en la Administración Local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/87, participarán los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

Recibir información previa sobre:

Todos los asuntos relacionados con el personal de la Comarca.

Los datos necesarios del Presupuesto Ordinario en relación con el Personal y su contratación.

Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.

Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Delegado.

Con cargo a las horas sindicales, los Delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando ésta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

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

Art. 54.- Derecho de Reunión.

Están legitimados para convocar una reunión:

Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través del Delegado/a.

El/la Delegado/a de Personal.

Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

Las reuniones en el Centro de trabajo, se autorizarán por la Presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.

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

CAPÍTULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 55.- Faltas Disciplinarias.

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

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

Art. 56.- Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, sea justificado atribuir a esta falta mayor gravedad.

Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

No atender al público en general con la debida corrección, así como a los compañeros subordinados.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarían falta grave.

La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día o dos en el mismo mes.

El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación.

Las faltas leves prescriben a los treinta días a partir de que la Comarca del Matarraña/Matarranya tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los tres meses.

Art. 57.- Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si se tuviera que relevar a un compañero, bastarían tres faltas de puntualidad para que se considerara falta grave.

Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

Abandono del puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.

La desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.

La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.

La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.

El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

La negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados.

Las faltas graves prescriben a los sesenta días a partir de que la Comarca del Matarraña/Matarranya tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

Art. 58.- Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de un año, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.

La obtención de beneficios económicos de los administrados.

El acoso sexual, ya sea verbal o físico.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o público.

Originar frecuentes e injustificadas riñas o pependencias graves con los compañeros de trabajo.

La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Abandono del trabajo que causara perjuicio de importancia extraordinaria a la Comarca, al público o en general al servicio.

El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad.

Violación del sigilo profesional. La utilización o difusión indebidas y voluntaria de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Comarca.

Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de libertad sindical.

Abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de la autoridad.

Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días a partir de que la Comarca del Matarraña/Matarranya tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

Art. 59.- Sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo no superior a 3 años, ni inferior a 6 meses

Despido disciplinario.

Art. 60.- Tramitación de Expedientes.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la representación de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción, que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

Art. 61.- Faltas superiores.

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

Art. 62.- Procedimiento de Denuncia.

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

Art. 63.- Presunción de inocencia.

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

Art. 64.- Despido Improcedente.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, modificado por la Disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA:

El presente Convenio consta de sesenta y cuatro (64) artículos, una disposición adicional única, una disposición final, y tres Anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

DISPOSICIÓN FINAL:

Las disposiciones legales que puedan calificarse como derecho necesario se imponen, en todo caso, en su aplicación sobre el contenido del presente Convenio. Debe precisarse, que será de directa aplicación lo dispuesto

en el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, y en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

La entrada en vigor del presente Convenio, anulará y dejará sin efecto, todo convenio que se estuviese aplicando, e impedirá desde este momento los acuerdos personales entre los trabajadores y la Corporación en las materias reguladas en el presente Convenio que no hayan sido negociadas con la representación de los trabajadores y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio. **Anexo I**

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TITULACIÓN

Grupo A1: Título universitario de grado.

Grupo A2: Título universitario de grado

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

Grupo B: Título de Técnico superior.

Grupo C1: Título de Bachiller o Técnico.

Grupo C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Agrupación Profesional: Sin requisito de titulación en virtud de la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Anexo II. Tabla salarial 2013

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO AL PUESTO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
A1	30	1.125,9 6	1.235,45	2.361,4 0	33.059,6 5
A1	29	1.125,9 6	1.133,59	2.259,5 4	31.633,6 1
A1	28	1.125,9 6	1.096,30	2.222,2 5	31.111,5 6
A1	27	1.125,9 6	1.059,00	2.184,9 6	30.589,3 8
A1	26	1.125,9 6	959,33	2.085,2 9	29.194,0 4
A1	25	1.125,9 6	878,98	2.004,9 4	28.069,1 1
A1	24	1.125,9 6	841,68	1.967,6 4	27.546,9 3
A1	23	1.125,9 6	804,40	1.930,3 6	27.025,0 2
A1	22	1.125,9 6	767,09	1.893,0 4	26.502,5 8
A1	21	1.125,9 6	729,84	1.855,8 0	25.981,2 0
A1	20	1.125,9 6	695,50	1.821,4 6	25.500,4 5
A2	26	955,62	904,66	1.860,2 8	26.043,9 4
A2	25	955,62	824,31	1.779,9 3	24.919,0 1
A2	24	955,62	787,01	1.742,6 3	24.396,8 3
A2	23	955,62	749,73	1.705,3 5	23.874,9 2
A2	22	955,62	712,42	1.668,0 3	23.352,4 7
A2	21	955,62	675,18	1.630,7 9	22.831,1 0
A2	20	955,62	640,84	1.596,4 5	22.350,3 5
A2	19	955,62	617,93	1.573,5	22.029,6

				5	6
A2	18	955,62	594,99	1.550,60	21.708,45
A2	17	955,62	572,06	1.527,68	21.387,50
A2	16	955,62	549,20	1.504,82	21.067,49
B	22	712,34	678,70	1.391,04	19.474,54
B	21	712,34	641,46	1.353,80	18.953,16
B	20	712,34	607,12	1.319,46	18.472,41
B	19	712,34	584,21	1.296,55	18.151,73
B	18	712,34	561,28	1.273,62	17.830,65
B	17	712,34	538,35	1.250,69	17.509,70
B	16	712,34	515,50	1.227,83	17.189,69
B	15	712,34	492,54	1.204,88	16.868,33
B	14	712,34	469,65	1.181,88	16.547,79
C1	20	647,40	671,56	1.318,97	18.465,57
C1	19	647,40	634,32	1.281,73	17.944,20
C1	18	647,40	599,98	1.247,39	17.463,44
C1	17	647,40	577,08	1.224,48	17.142,76
C1	16	647,40	554,13	1.201,54	16.821,55
C1	15	647,40	531,21	1.178,61	16.500,60
C1	14	647,40	508,35	1.155,76	16.180,59
C1	13	647,40	485,41	1.132,81	15.859,37
C1	12	647,40	462,51	1.109,92	15.538,82
C2	18	582,47	547,01	1.129,48	15.812,71
C2	17	582,47	524,08	1.106,55	15.491,77
C2	16	582,47	501,23	1.083,70	15.171,75
C2	15	582,47	478,28	1.060,55	14.850,54
C2	14	582,47	455,39	1.037,86	14.529,99
C2	13	582,47	432,44	1.014,91	14.208,77
C2	12	582,47	423,87	1.006,34	14.088,77
C2	11	582,47	399,17	981,61	13.742,57

AP	14	531,76	448,26	980,03	13.720,38
AP	13	531,76	425,33	957,09	13.399,29
AP	12	531,76	402,40	934,17	13.078,35
AP	11	531,76	379,50	911,26	12.757,66
AP	10	559,75	375,37	935,12	13.091,70

Anexo III

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL SUSCRITO POR LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DEL MATARRAÑA/MATARRANYA

1.- Objeto y finalidad

Este Plan tiene como finalidad posibilitar el acceso a la jubilación parcial del personal laboral de la Comarca del Matarraña/Matarranya, en las condiciones y con los requisitos de acceso vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los términos previstos en el apartado 2 de su disposición final duodécima, en su redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y rejuvenecer la plantilla con nuevas incorporaciones a la Comarca, así como favorecer la promoción interna y la creación de empleo, y todo ello en desarrollo del artículo 33 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comarca del Matarraña/Matarranya.

Por tanto, en cumplimiento de la previsión contenida en el citado Convenio Colectivo, la Comarca del Matarraña/Matarranya, a instancia del trabajador, concederá la jubilación parcial a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Plan en los términos, requisitos y condiciones contemplados en los apartados siguientes.

2.- Personas incorporadas

1.- Se incorpora al presente Plan de Jubilación Parcial, el personal laboral de la Comarca del Matarraña/Matarranya que cumpla, a partir del 1 de abril de 2013 y con anterioridad al 1 de enero de 2019, la edad de 61 años, así como el resto de requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación.

2.- A los meros efectos de la comunicación prevista en el artículo cuarto del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción adoptada el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, las personas incorporadas efectivamente a este Plan, de acuerdo con lo previsto en el apartado 2.1, se consignarán nominalmente como anexo al mismo, con los correspondientes códigos de cuenta de cotización afectados.

3.- En todo caso, la relación nominal incorporada al anexo tendrá carácter meramente informativo, sin perjuicio de la incorporación al Plan de los trabajadores que, sin constar en aquella, acrediten el cumplimiento de los requisitos de acceso a la jubilación parcial.

3.- Normativa aplicable

En lo no previsto expresamente en este Plan, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo o, en su caso, norma convencional que lo sustituya y en el artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medias en materia de Seguridad Social y normativa de desarrollo.

ANEXO I

Trabajador	D.N.I.	Fech. Nacimiento	Cuenta cotización
Barberán Belles, Emerita	72.962.574-L	22/05/1956	440014441124
Azcona Tarrida, Teresa	38.048.217-F	02/01/1953	080450015762
Pallarés Centelles, Basilisa	40.918.286-K	20/04/1958	430040148165
Benages Bernús, M ^a Carmen	72.962.285-Y	07/02/1956	440018547524
Gil Pallares, Felicidad F.	72.962.553-K	05/06/1957	441003401216
Zapater Roch, Ramiro	37.717.348-Q	08/09/1950	440011931753
Segarra Pons, Daniel	72.962.105-X	18/09/1953	440013682201