

3. Tramitación, procedimiento.
 a) Tramitación: Ordinaria
 b) Procedimiento: Procedimiento negociado sin publicidad oferta económicamente mas ventajosa con varios criterios de adjudicación
 4. Precio del Contrato.
 9.600 € y 1.536 € de IVA
 5. Adjudicación Definitiva.
 a) Fecha: 3 de junio de 2010
 b) Contratista: WEBDREAMS
 c) Nacionalidad: Española
 d) Importe de adjudicación: 9.600 Euros, y 1.536 euros IVA.
 En Sariñena, a 4 de junio de 2010.- El presidente, Manuel Conte Laborda.

3706

Por Acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 3 de junio de 2010, se adjudicó definitivamente el contrato de suministro de camión recolector-compactador de carga trasera y 14 m3 de capacidad para el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos en la Comarca de los Monegros lo que se publica a los efectos del artículo 138 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

1. Entidad adjudicadora.
 a) Organismo: Comarca de los Monegros
 b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría-Intervención
 2. Objeto del contrato.
 a) Tipo de contrato: Suministro
 b) Descripción del objeto suministro de camión recolector-compactador de carga trasera y 14 m3 de capacidad para el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos.
 c) Boletín Oficial de la Provincia de Huesca y Perfil de contratante, fecha de publicación del anuncio de licitación: BOP-Huesca nº 87 de 11 de mayo de 2010
 3. Tramitación, procedimiento.
 a) Tramitación: Ordinaria
 b) Procedimiento: Procedimiento abierto oferta económicamente más ventajosa con varios criterios de adjudicación.
 4. Precio del Contrato.
 120.000 € y 19.200 € de IVA
 5. Adjudicación Definitiva.
 a) Fecha: 3 de junio de 2010
 b) Contratista: OMB
 c) Nacionalidad: Española
 d) Importe de adjudicación: 102.000 Euros, y 16.320 euros IVA.
 En Sariñena, a 4 de junio de 2010.- El presidente, Manuel Conte Laborda.

DOCUMENTOS EXPUESTOS

3698 Ayuntamiento de Tolva.- Padrón de contribuyentes de la tasa por suministro de agua por contador, correspondiente al primer trimestre de 2010 (enero-febrero-marzo). Plazo de exposición 15 días naturales.

Administración Autonómica**GOBIERNO DE ARAGÓN****DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN****SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA****3700****CONCENTRACIÓN PARCELARIA DE LA ZONA DE ALCALÁ DE GURREA****AVISO****BASES DEFINITIVAS**

Se pone en conocimiento de todos los interesados en la Concentración Parcelaria de la Zona de Alcalá de Gurrea (Huesca), declarada de utilidad pública y urgente ejecución por Decreto 210/1993, de 7 de diciembre, del Gobierno de Aragón (BOA Núm. 144 de 17 de diciembre de 1993), que con fecha 21 de mayo de 2010 el Director General de Desarrollo Rural del Departamento de Agricultura y Alimentación ha aprobado las BASES DEFINITIVAS de la Concentración Parcelaria, que durante el plazo de un mes a contar del día siguiente al de la última publicación de este Aviso en el Boletín Oficial de Aragón y en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca estarán expuestas al público en el Ayuntamiento de Alcalá de Gurrea.

Los documentos que los interesados pueden examinar se refieren a la determinación del perímetro (superficie exceptuada por ser de dominio público y relación de parcelas excluidas), a la clasificación de tierras y fijación de coeficientes de compensación y a la determinación de propietarios y titulares de gravámenes y otras situaciones jurídicas cuyo dominio y titularidad se ha declarado formalmente.

Contra las Bases Definitivas puede interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Alimentación del Gobierno de Aragón dentro del plazo del mes antes indicado, pudiendo hacerlo en las oficinas del Servicio Provincial de Agricultura y Alimentación de Huesca, Plaza Cervantes, nº 1, 3º, Huesca, ó en los lugares previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Huesca, 28 de mayo de 2010.- El director del Servicio Provincial, Ángel Martínez González.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO**SERVICIO PROVINCIAL****SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA****3701****CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL COMARCA DE LA RIBAGORZA**

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la COMARCA DE LA RIBAGORZA, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.00., a regir del 01.01.2010 al 31.12.2012, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2201112, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 22 y siguientes de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre (BOE 24-12-2009), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.010, modificada por el Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo, de medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE 24-05-2010) y las que se publiquen para años posteriores.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, a 31 de mayo de 2010.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario Provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez

**1º CONVENIO COLECTIVO COMARCA DE LA RIBAGORZA
COMITÉ DE EMPRESA DE LA COMARCA DE LA RIBAGORZA****INDICE****CAPÍTULO I****CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1.- CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.****ARTÍCULO 3.- PUBLICIDAD.****ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.****ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.****5.1. Compensación y Absorción.****5.2. Condiciones más Beneficiosas.****5.3. Unidad del Acuerdo.****ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.****6.1.-FUNCIONES:****6.2 Composición y convocatoria****ARTÍCULO 7.- CONFLICTIVIDAD LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.****CAPÍTULO II****JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL.****DEDUCCIONES:****COMPUTO ANUAL:****ARTÍCULO 9.- Distribución de la jornada laboral.****9.1.- Medidas adicionales de flexibilidad horaria:****9.2.- Reducción de la jornada por interés particular****ARTÍCULO 10.- PAUSA LABORAL.****10.1.- Calendario Laboral.****ARTÍCULO 11.- VACACIONES ANUALES.****Duración y determinación del periodo de vacaciones****Plan anual de vacaciones****Disfrute del periodo vacacional****Interrupción de las vacaciones****ARTÍCULO 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS.****Reglas Generales****ARTÍCULO 13.- REDUCCION DE JORNADA.****13.1.- Por guarda legal****13.2.- Por razón de edad o salud**

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS.

- 14.1.- Enfermedad
- 14.2.- Matrimonio- Registro de parejas estable no casada
- 14.3.- Gestación, alumbramiento y lactancia
- 14.4 Por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente simple.
- 14.5.- Licencia por estudios.
- 14.6.- Funciones sindicales
- 14.7.- Sin sueldo

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIAS (2 años de antigüedad, para personal fijo o indefinido).

- 15.1.- Excedencia Voluntaria
- 15.2.- Reingreso a la Prestación de Servicios.

Artículo 16. DIMISIÓN DEL TRABAJADOR**ARTÍCULO 17.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 17.1- Reducción de su Jornada de Trabajo
- 17.2.- Cambio de Puestos de Trabajo
- 17.3.- Excedencia

ARTÍCULO 18.- DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

- 18.1.- Defensa Jurídica.
- 18.2.- Suspensión Temporal del Carné de Conducir

CAPÍTULO III:**ACCESO Y PROMOCION****ARTÍCULO 19.- EMPLEO PÚBLICO.**

- 19.1.- Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.
- 19.2.- Grupos de clasificación profesional del personal

ARTÍCULO 20.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.**ARTÍCULO 21.- TRIBUNALES DE SELECCIÓN.****ARTÍCULO 22.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.****ARTÍCULO 23.- ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD****ARTÍCULO 24.- MOVILIDAD INTERNA.****ARTÍCULO 25.- PROMOCIÓN INTERNA.****ARTÍCULO 26.- NUEVO INGRESO.****ARTÍCULO 27.- PERMUTAS.****ARTÍCULO 28.- PERIODO DE PRUEBA.****ARTÍCULO 29.- DERECHO DE OPCIÓN.****ARTÍCULO 30.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.**

- 30.1.- Trabajos de Superior Categoría
- 30.2.- Trabajos de Inferior Categoría

CAPITULO IV**FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL****ARTÍCULO 31.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.****ARTÍCULO 32.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**

- 32.1- Cursos de Reconversión y Capacitación Personal.
- 32.2.- Comisión de Formación

CAPITULO V**RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 33.- RETRIBUCIONES**

- 33.1. Sueldo base.
- 33.2. Antigüedad.
- 33.3. Complemento Personal de Antigüedad.
- 33.4. Pagas Extraordinarias:

ARTÍCULO 34.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

- 34.1. Complemento de Destino.
- 34.2. Complemento Específico.
- 34.3. Productividad.
- 34.4. Complemento Personal Transitorio (CPT).
- 34.5. Pluses.

- 34.5.1.- Por el Sistema de Jornada Aplicado.
- 34.5.2.- Por las Especiales Condiciones de Trabajo

Disponibilidad del vehículo particular

Asistencia a comisiones.

Plus de especial dedicación

ARTÍCULO 35.- FORMULA SALARIO HORA.**ARTÍCULO 36.- HORAS EXTRAORDINARIAS.****ARTÍCULO 37.- FONDO DE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD****ARTÍCULO 38.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.****ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS.****ARTÍCULO 40.- PLAN DE PENSIONES.-****ARTÍCULO 41.- REDUCCION DE CUOTAS DE ACTIVIDADES RECREATIVAS.****CAPITULO VI:****MEJORAS SOCIALES****ARTÍCULO 43.- PREMIO DE JUBILACIÓN.-****ARTÍCULO 44.- JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.****ARTÍCULO 45.- JUBILACIÓN PARCIAL.****ARTÍCULO 46.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.****CAPITULO VII****SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****ARTÍCULO 48.- NORMATIVA APLICABLE.****ARTÍCULO 49.- EL DELEGADO DE PREVENCIÓN.****ARTÍCULO 50.- MEDIDAS PREVENTIVAS.**

- 50.1. Revisiones Médicas.
- 50.2. Trabajo ante Pantallas.

ARTÍCULO 51.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.**ARTÍCULO 52 - VESTUARIO.****ARTÍCULO 53.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.****ARTÍCULO 54.- MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LA-****BORAL****ARTÍCULO 55.- PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEM-****PORAL, PERMANETE O PARCIAL PARA SU TRABAJO HABITUAL****CAPITULO VIII:****DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN****ARTÍCULO 56. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.****ARTÍCULO 57.- SECCIONES SINDICALES.****ARTÍCULO 58.- DERECHO DE REUNIÓN:****CAPITULO IX:****RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 59. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA****ARTÍCULO 60. EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA****ARTÍCULO 61. FALTAS DISCIPLINARIAS****ARTÍCULO 62. SANCIONES****ARTÍCULO 63. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES****ARTÍCULO 64. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PRO-****VISIONALES****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA****DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA****DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA****DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA****Garantía del Servicio Público.****No Discriminación.****Plan de Empleo.****Adhesión al convenio de otras entidades locales.****Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como****propios de personal funcionario.****DISPOSICIÓN TRANSITORIA. SOBRE PROMOCIONES INTERNAS.****Consolidación del Empleo Temporal****CAPÍTULO I****CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1.- CONDICIONES GENERALES**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral dependiente de la Comarca de La Ribagorza.

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

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos trabajador o trabajadores, se entenderá en todo su significado y extensión lo establecido en el artículo 11 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), por el que se establecen los derechos individuales ejercidos colectivamente de los EMPLEADOS PÚBLICOS, entendiéndose por tales en género común, es decir referidos tanto al género femenino como al masculino.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2012.

ARTÍCULO 3.- PUBLICIDAD.

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto 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, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones o normativas que la desarrollen.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**5.1. Compensación y Absorción.**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En consecuencia, las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

5.2. Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas más beneficiosas,

5.3. Unidad del Acuerdo.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus facultades, deje sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente Convenio, éstas quedarán sin efecto sólo en las partes afectadas. Para su subsanación se convocará a la mesa negociadora en un plazo no superior a 30 días.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.

Para velar por la correcta interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

6.1.-Funciones:

a) Sus funciones específicas serán las siguientes:
b) Interpretación del Convenio Colectivo
c) Arbitraje en las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio
d) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por normal legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

e) Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan. Estudio de nuevas categorías profesionales que se vayan creando, el análisis y valoración de los puestos de trabajo y la determinación de sus retribuciones.

f) El conocimiento de los complementos específicos, de las tablas retributivas anuales y la aplicación del Fondo de aumento de la productividad.

g) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

h) Informar sobre las solicitudes de reducción de jornada por circunstancias personales, sobre las solicitudes de permutas y sobre las peticiones de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud.

i) La determinación de las condiciones de integración del personal transferido a la Comarca.

j) Entender sobre la existencia de situaciones personales o colectivas que tengan la consideración de condiciones más beneficiosas.

k) desarrollar los Planes de Empleo previstos para la Comarca.

6.2 Composición y convocatoria

La comisión paritaria estará integrada por tres miembros designados por la Comarca, con voz y voto, y tres miembros designados por el Comité de Empresa, con voz y voto. A sus reuniones podrán asistir asesores por ambas partes con voz pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada cuatro meses y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes. Se convocará en un plazo de DIEZ días, si es de forma ordinaria, y de CINCO a partir de la solicitud en el caso de reunión extraordinaria. La convocatoria de las reuniones la realizará la secretaría de la Comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará el lugar, fecha y hora así como el Orden del Día de la reunión.

6.3 Funcionamiento.

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas para que puedan ser válidas, se adoptarán con mayoría simple.

Se levantará acta de los acuerdos adoptados que se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma a las partes afectadas y al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 7.- CONFLICTIVIDAD LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, de la Comarca, a través de la Presidencia. Por otra parte, estas normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

Antes de acudir a la Comisión Paritaria y de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia Institución.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c) La valoración de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización, promoción y formación.
- e) La evaluación del desempeño de aquellos.
- f) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- g) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- h) Fomento de la participación de los trabajadores.
- i) Realización del reglamento de funcionamiento interno de los Servicios
- j) Creación de la figura de Coordinador por cada servicio

La Comarca negociará con los representantes legales de los trabajadores sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, incluido el presente Convenio Colectivo, su contrato y, en su defecto los usos y costumbres de carácter profesional local.

Las partes intervinientes en la negociación de este convenio acuerdan realizar los mayores esfuerzos con la mejor de las disposiciones para combatir de la manera más eficaz el problema del absentismo, que será sometido a análisis interno y, con posterioridad, a discusión en reuniones conjuntas de seguimiento entre ambas partes firmantes del presente Convenio, en la Comisión Paritaria.

Con el objeto de adecuar los niveles de productividad a los márgenes de dedicación y eficacia que requieren los destinatarios de los servicios públicos, se evaluarán los actuales niveles de rendimiento y calidad para establecer programas que aumentando ambos, permitan una mayor eficacia y una mejor utilización y cualificación de los recursos humanos.

La evaluación de los niveles de rendimiento y los programas enumerados en el párrafo anterior serán negociados con los representantes de los trabajadores y se establecerán los objetivos que persiguen y los parámetros o medidas que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Dicha evaluación, que se efectuará por unidades funcionales, será tenida en cuenta para el desarrollo de actuaciones a ejecutar por los Servicios.

CAPÍTULO II**JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Comarca será de 37,5 horas semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada efectiva será de 1612,50 horas.

El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

JORNADA SEMANAL: 37,5 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día): 1957,50 horas.

DEDUCCIONES:

- 8 días por asuntos propios.
- Fiestas nacionales que dicte el Gobierno
- Fiestas autonómicas que dicte el Gobierno de Aragón.
- 2 días de fiesta locales.
- 2 días (24 y 31 de diciembre).
- 22 días laborables de vacaciones

Total: 46 días: 345 horas.

COMPUTO ANUAL:

Jornada anual: 1957,50 horas.

Deducciones: 345 horas.

TOTAL: 1.612,50 horas.

ARTÍCULO 9.- Distribución de la jornada laboral.

Dada la diversidad y características especiales de los servicios existentes en el ámbito de la Comarca (teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Corporación, a través de la Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente para el personal laboral, previo conocimiento del Comité de Empresa) los horarios y turnos de trabajo del personal comarcal adscrito a los diferentes servicios serán reflejados de acuerdo con los principios de eficacia, flexibilidad y variedad tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, siendo los criterios los siguientes:

En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos periodos salvo pacto contrario con el trabajador, no pudiendo exceder en el horario de tarde de las 22:00 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral.

Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 48 horas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de 5 días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se ampliase dicho período.

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

La jornada semanal de lunes a domingo que establece en el Convenio para el personal sometido a un sistema de trabajo a turnos, respetará (el cómputo anual) la jornada de 37,5 horas semanales.

La Comarca garantizará, como mínimo, que de forma general y salvo excepciones justificadas, un mínimo del 50 % de la jornada ordinaria marcada en el convenio para todos los trabajadores.

9.1.- Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

a) Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 14 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 y afinidad (siempre que conviva con el trabajador), tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias mono parentales.

9.2.- Reducción de la jornada por interés particular

Los trabajadores, que ocupen puesto de nivel inferior al 24, podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

ARTÍCULO 10.- PAUSA LABORAL.

Cuando se realice jornada continuada se disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos retribuidos y computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cuando la jornada laboral sea inferior a 5 horas la pausa laboral será de 20 minutos

La Comarca distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a cada área ni disfrutarlo simultáneamente más de tres personas de los servicios de oficinas.

10.1.- Calendario Laboral.-

1.- En la primera quincena del mes de Diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente. Para ello se estará a lo dispuesto por la Administración Central, el Gobierno de Aragón y la Comarca. El calendario laboral será acordado con los delegados del Comité de Empresa.

2.- Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados fiestas retribuidas y no recuperables para todo el personal afectado por este Convenio. En el caso de que coincidan en sábado o domingo, se disfrutarán el siguiente día hábil.

3.- Los trabajadores que, por las específicas condiciones de su puesto, deban prestar servicio en los días que se han declarado inhábiles en el Calendario laboral, se compensarán mediante el disfrute de dos días de permiso, señalados por el trabajador de conformidad con el Jefe de Servicio.

4.- Se disfrutarán las fiestas locales del municipio donde se encuentre la sede del servicio al que se encuentra adscrito el puesto de trabajo. Podrá solicitarse el cambio de éstas por las fiestas locales de la población de residencia del trabajador, siempre que no disminuya el cómputo anual de días laborables.

5.- Que a efectos de lo indicado en distintos artículos de este Convenio Colectivo, deberá entenderse por día laboral, aquel que al trabajador corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turno, etc... que previamente tenga establecido, de acuerdo con el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11.- VACACIONES ANUALES.

Duración y determinación del periodo de vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica será como mínimo 22 días laborables por año completo de servicio o de forma proporcional al tiempo trabajado, distribuidos en periodos mínimos de 5 días laborales consecutivos.

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias retribuidas, o los permisos recogidos en la normativa vigente, computarán como servicios efectivos.

Las ausencias derivadas por permiso sin sueldo por voluntad del trabajador e igualmente los periodos de suspensión provisional o suspensión firme de empleo y sueldo, se consideraran como tiempo no trabajado a este efecto.

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

15 años de servicio	23 días laborables
20 años de servicio	24 días laborables
25 años de servicio	25 días laborables
30 años de servicio	26 días laborales

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

Plan anual de vacaciones

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 30 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha. Un festivo no parte el periodo.

Transcurridos 10 días de la fecha de finalización de presentación del Plan de Vacaciones, salvo notificación denegatoria se considerará aprobado. Los periodos aprobados se considerarán firmes, por silencio administrativo.

Los trabajadores podrán solicitar el cambio del periodo vacacional establecido en el Plan anual de vacaciones, por razones fundadas y como caso excepcional. Esta solicitud se realizará en el modelo oficial de solicitud de vacaciones, permisos y licencias, y se resolverá de acuerdo a lo establecido en el apartado de Reglas Generales.

Disfrute del periodo vacacional

El período de disfrute se podrá alargar hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

De igual manera los trabajadores que no haya podido disfrutar del periodo vacacional previamente autorizado, por encontrarse en situación de incapacidad temporal a causa de enfermedad o accidente de trabajo, podrán disfrutarlas a la incorporación al puesto de trabajo

Las vacaciones anuales se disfrutarán con carácter general, preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El 50% del periodo vacacional será disfrutado dentro del periodo preferente establecido.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, los días de exceso de jornada y aquellas excepciones que se establezcan con motivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aquellos trabajadores a los que la Comarca les niegue el disfrute vacacional en el período preferencial, una vez aprobadas, por necesidades del servicio, serán compensados con 5 días adicionales de vacaciones o parte proporcional, una vez solicitadas y aceptadas por la Comarca.

Los trabajadores con contratos temporales disfrutarán de sus días de vacaciones a lo largo del mismo.

El personal adscrito a servicios cuya actividad se desarrolle únicamente dentro del curso escolar, se ajustarán al calendario escolar aprobado por el Gobierno de Aragón.

Para determinar dentro de una Unidad los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Comarca, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Unidad.

No obstante a todo lo dicho ambas partes se comprometen a flexibilizar y facilitar la concesión y disfrute de los periodos de vacaciones favoreciendo los intereses del trabajador y sin perjudicar los intereses de la Comarca.

Interrupción de las vacaciones

Si durante el disfrute de las vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, quedarán interrumpidas. Una vez producida la alta médica el trabajador continuará disfrutando de sus vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación, siempre y cuando el motivo de la baja sea por causa grave y/o hospitalización, acreditado por informe médico. El total de días laborables no disfrutados como consecuencia de la I.T. se disfrutarán de común acuerdo con la Empresa.

ARTÍCULO 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS.-

Reglas Generales

- Los permisos o licencias deben solicitarse con la antelación de tres días hábiles, en función de la naturaleza del hecho que motiva el permiso. En caso de imposibilidad de solicitud previa por no poder preverse el hecho

- En el caso de la concesión de los asuntos propios y vacaciones, si no hay denegación por escrito en los tres días hábiles siguientes a la entrada de la solicitud en el Registro general, el silencio será positivo.

- que da lugar al permiso, deberá comunicarse la ausencia y posteriormente se procederá a su justificación.

- La concesión del permiso o licencia quedará condicionada a su justificación.

- Si coincide más de un permiso en el mismo período, se puede optar por el de mayor duración.

- Deben disfrutarse en las fechas de los hechos causantes y en días consecutivos y naturales.

- El personal en turno de noche podrá disfrutar los permisos, siempre que los hechos causantes se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo, salvo lo dispuesto en la normativa laboral.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos

12.a) Cuatro días por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento. Podrán ser disfrutados inmediatamente después de los que otra ley le atribuya.

Se podrán acumular los permisos de paternidad, maternidad, y lactancia con vacaciones, aun habiendo finalizado el año natural.

12.b) Siete días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y convivientes y cuatro días para los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá como enfermedad grave la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria, así como cuando sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad.

12.c) Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

12.d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Si la localidad de la consulta estuviera a más de 100 kilómetros del centro de trabajo, se tendrá derecho a un día de permiso. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico por el Comité de Seguridad y Salud.

12.e) Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que esté a su dependencia y éste 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.

12.f) Para asistencia a clases de preparación al parto de la trabajadora gestante, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y no existan dichos cursos en horario extra laboral.

12.g) Dos días por traslado del domicilio habitual y como máximo una vez al año.

12.h) Derecho al tiempo imprescindible o necesario para asistir a tutorías escolares siendo necesario justificación del centro

12.i) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

12.j) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

12.k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá como deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

12.l) Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y Administraciones, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en la Comarca, siempre que se haya autorizado previamente por la Comarca la asistencia a dichos cursos. Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su participación en el examen.

12.l1) Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal comarcal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año.

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

12.n) Para el cuidado de hijos discapacitados. Permiso para ausentarse el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

12.n1) Se garantiza así mismo el Derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario.

12.o) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días de permiso por asuntos propios. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Comarca con 3 días de antelación, salvo circunstancias especiales, condicionados siempre que las necesidades del servicio lo permitan y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia. A partir del 1 de diciembre de cada año y hasta el 30 de enero del siguiente sólo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiendo el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Ambas partes se comprometen a no hacer una utilización abusiva de los mismos e igualmente a no obstaculizar su disfrute.

Las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiera disfrutado de permiso. Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo trabajado.

Los empleados públicos que cumplan el sexto trienio tendrán derecho a dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

ARTÍCULO 13.- REDUCCION DE JORNADA.

Tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con un máximo del 50% de su jornada de trabajo y la correspondiente reducción del salario en compensación a dicha reducción, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas. Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse de un familiar directo, 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.

13.1.- Por guarda legal

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público y articula las siguientes situaciones.

a-) De un menor de doce años. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo, la primera hora con la disminución de un tercio del salario correspondiente y, a partir de la segunda hora y siguientes con la disminución proporcional al salario que corresponda a la duración de aquella.

b-) De un anciano, discapacitado físico, psíquico 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 un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción la primera hora con la disminución de un tercio del salario correspondiente y, a partir de la segunda hora y siguientes con la disminución proporcional al salario que corresponda a la duración de aquella.

c-) 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 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 de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

d-) 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 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

e-) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este apartado y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

13.2.- Por razón de edad o salud

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años (5 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, 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con quince días (15 días) de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Corporación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos precedentemente serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS.

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

14.1.- Enfermedad

Cuando el trabajador, por indisposición o enfermedad, no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá comunicarlo 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 expedido por el facultativo competente en modelo oficial.

La presentación del parte será obligatoria a partir del segundo día de enfermedad y cada siete días (7 días), durante el tiempo en que se permanezca en esta situación.

Las bajas por enfermedad o accidente, serán abonadas al 100% del salario bruto durante el periodo de I.T. y siempre que sea la Inspección médica del órgano competente la que determine la validez o no de la baja temporal de cualquier empleado.

Este complemento se perderá en los siguientes casos:

- Cuando el accidente laboral haya sobrevenido trabajando en otra empresa.
- Cuando a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad, siempre y cuando lo determine un inspector.

En cualquier caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará a la Comisión Paritaria, la cual entenderá sobre su aplicación.

Todo empleado/a de la Comarca que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio de la Comisión Paritaria, quien resolverá, previos los informes oportunos, bien su adecuación a otro puesto de trabajo o bien su pase a la Comisión de Evaluación de Incapacidades. La corporación cubrirá de inmediato la plaza por el tiempo que dure la mencionada baja.

14.2.- Matrimonio- Registro de parejas estable no casada

20 días naturales por razón de matrimonio o constitución como parejas estable no casada, siempre que esta sea inscrita. Ambas posibilidades se excluyen mutuamente.

El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o nueva pareja estable no casada, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

14.3.- Gestación, alumbramiento y lactancia

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos ampliables por parto múltiple hasta dos semanas (2 semanas) más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas (6 semanas) sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen ciento veinte días o los que correspondan en caso de parto múltiple- y siempre que la madre disfrute de las seis semanas (6 semanas) de descanso obligatorio después del parto.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales.

Asimismo, las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso es, en cualquier caso, independiente de la duración de la jornada.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Por decisión de los padres (según cuál de los progenitores vaya a disfrutar del permiso) , el permiso de lactancia podrá sustituirse por un permiso que acumule en jornadas completas las horas correspondientes. Dicho permiso tendrá una duración de un mes.

El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable en el caso de jornadas reducidas.

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

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

14.4 Por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente simple.

Tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Esta 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 los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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 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 salariales íntegras.

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 pre adoptivo como permanente simple , podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

14.5.- Licencia por estudios.

Podrá concederse licencia para la realización de estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en Registro General con un mínimo de 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, derechos de matrícula y gastos de desplazamiento y demás derechos reflejados en este Convenio.

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

Los órganos de representación de los trabajadores se comprometen por el presente Convenio a colaborar con la Comarca, a fin de lograr los mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

14.6.- Funciones sindicales

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

14.7.- Sin sueldo

Podrá concederse por la Comarca, previo informe del Jefe de Personal. La duración máxima de esta licencia será de 3 meses cada año. Al personal contratado e interino le será de aplicación la licencia sin sueldo, siempre que tenga una antigüedad de un año como mínimo.

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIAS (1 año de antigüedad, para personal fijo o indefinido).

Las diferentes modalidades de excedencia, incluida la voluntaria serán las contempladas por la normativa existente en materia de función pública que, tendrán carácter supletorio sobre lo dispuesto en el presente convenio La situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas. En todo caso todas las excedencias tendrán el derecho de reserva del puesto durante los dos primeros años desde su concesión.

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público.
- b) Por interés particular.
- c) Por agrupación familiar.
- d) Para el cuidado de hijos o familiares.
- e) Por ejercer cargo sindical.
- f) Voluntaria incentivada.
- g) Forzosa por expectativa de destino.
- h) Por violencia de Género,

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público Ley 7/2007, de 12 de abril, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones sobre esta materia.

En relación a todas estas excedencias, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años (excepto excedencia por cuidado de hijos y familiares que serán tres años) tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso a las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al termino de la excedencia.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Al personal laboral fijo y/o indefinido le resultará de aplicación el régimen de la situación administrativa de servicios especiales prevista para el personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se entenderá incluido en esta situación el personal laboral anteriormente declarado en excedencia forzosa, regulada en el Convenio Colectivo de la Mancomunidad de la Ribagorza Oriental al personal fijo y/o indefinido en situación de servicios especiales, se les computará el tiempo que el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen.

15.1.- Excedencia Voluntaria

El personal laboral fijo y/o indefinido que acredite una prestación de servicios continuada de dos años anterior a la solicitud, podrá solicitar el acceso a la situación de excedencia voluntaria, que será concedida en el plazo de treinta días, salvo que las necesidades del servicio, de la efectiva prestación del mismo o de la ausencia de cobertura del puesto de trabajo determinen un plazo superior hasta la resolución.

El periodo mínimo de excedencia voluntaria será de un cuatro meses y el máximo de cinco años. El reingreso podrá efectuarse, bien mediante participación en los procesos de movilidad que se convoquen, bien mediante un reingreso provisional.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debidamente motivadas

15.2.- Reingreso a la Prestación de Servicios.

El reingreso a la efectiva prestación de servicios desde una situación que no conlleve la efectiva reserva del puesto de trabajo se realizará mediante reingreso provisional sin derecho preferente, salvo que se realice participando en los procesos de movilidad que se convoquen.

Con carácter general, el reingreso provisional deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de un mes, en las condiciones y requisitos señalados para cada situación.

Una vez solicitado el reingreso, en el plazo de quince días se notificarán las vacantes existentes de la categoría profesional del solicitante. En caso de no existir vacante, será la que se determine por la Comarca de la Ribagorza.

Los puestos de trabajo desempeñados mediante reingreso provisional serán convocados para su provisión en el primer concurso que se lleve a cabo, desde que se produjo el reingreso. El personal laboral que desempeña puestos de trabajo con reingreso provisional deberá participar, siempre que su puesto de trabajo sea convocado, en los procesos de movilidad que se convoquen una vez producido el reingreso. En el supuesto de no obtener destino será adjudicatario con carácter provisional de otro puesto de trabajo.

Los trabajadores perderán 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.

ARTÍCULO 16.- DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, se procederá conforme establece el estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 17.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

17.1.- Reducción de su Jornada de Trabajo

El trabajador 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.

17.2.- Cambio de Puestos de Trabajo

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

17.3.- Excedencia

El trabajador víctima 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 dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho periodo a efectos de trienios y de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por periodos de tres meses, con un máximo de 30. 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.

ARTÍCULO 18.- DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

18.1.- Defensa Jurídica.

La Comarca designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser la Comarca la demandante. Así mismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia corporación

El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales será considerado como de trabajo efectivo.

La Comarca asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de Responsabilidad Civil.

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

18.2.- Suspensión Temporal del Carné de Conducir

En caso de suspensión temporal del carné de conducir por causas ajenas a la voluntad del trabajador, que no sea objeto de acción dolosa o por falta laboral grave o muy grave y que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones. Se exceptúa de esta obligación los casos en que la retirada del carné sea imputable al trabajador. En estos casos se someterá a informe preceptivo y vinculante de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III: ACCESO Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 19.- EMPLEO PÚBLICO.

Se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

- La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno de la Comarca.

- Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

La Comarca aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual. La Comarca tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Comarca se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de dos años ocupados con carácter temporal.

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

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Comarca, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente prelación:

1º) Por movilidad interna.

2º) Por promoción interna.

3º) Por nuevo ingreso.

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

19.1.- Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.

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

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo de la Comarca, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

19.2.- Grupos de clasificación profesional del personal

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

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

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

- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

AP: Sin requisito de titulación.

ARTÍCULO 20.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.

La Comarca La Ribagorza estará sujeta los principios generales establecidos en el Capítulo V, Artículo 21 de la Ley 12/2002, de 28 de mayo, de Creación de la Comarca La Ribagorza y la selección del personal se llevará a cabo conforme a lo establecido en el artículo 33.2 de la Ley 10/1993, de 4 de noviembre sobre Comarcalización de Aragón. No obstante, corresponderá al Consejo Comarcal la aprobación de las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo (Art. 15.2 de la Ley 12/2002, de 28 de mayo).

Además de lo establecido en el apartado anterior, la Comarca La Ribagorza, negociará con Comité de Empresa, al objeto y finalidad de que emita el informe correspondiente a la convocatoria de la oferta de empleo público y a las bases para la provisión de puestos de trabajo de todo empleado público que la Comarca vaya a establecer, siendo éste informe preceptivo de acuerdo a las necesidades y peculiaridades de creación de empleo público.

En las bases de la convocatoria se incluirá la constitución de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hayan obtenido plaza en la convocatoria.

ARTÍCULO 21.- TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

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

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

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

4. La Comarca designará, a propuesta del Comité de Empresa, a un vocal del tribunal que tendrá como mínimo la titulación académica igual o equivalente a la de la plaza convocada. Este vocal formará parte del tribunal a título individual, con voz y con voto.

La secretaria de la Comarca comunicará a la Presidencia del Comité de Empresa de la composición nominal de los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con 10 días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

ARTÍCULO 22.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.

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

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

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

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

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

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

d) Cuando en las Bolsas de Empleo no hubiese candidatos de una determinada escala o categoría profesional se cursará, en su caso, solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará por la Corporación, oída la representación de los trabajadores, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar las pruebas pertinentes. Asimismo, en función del perfil concreto del puesto, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

ARTÍCULO 23.- ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

ARTÍCULO 24.- MOVILIDAD INTERNA.

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

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica o diferente a la de la plaza ofertada, siempre que sea dentro del mismo grupo profesional, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

La Comisión Paritaria estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad ínter-administrativa entre las entidades municipales que se adhieran al Convenio Colectivo, o entre las que por tener un Convenio Colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

- 2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

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

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

- La valoración de méritos será la siguiente:

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

- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

- Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

ARTÍCULO 25.- PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior o entre categorías distintas del mismo grupo profesional tras superar las pruebas establecidas a tal efecto.

En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso de méritos o de concurso-oposición, podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad reconocida por la Comarca en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos se valorarán conforme al criterio que se detalla a continuación, y que supondrá como máximo el 55% de la puntuación total de la fase de oposición.

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

- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo C2 a categorías del grupo C1, podrá llevarse a cabo aún sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos diez años de antigüedad reconocida por la Comarca en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por la Comarca a tal efecto. La misma consideración se tendrá en la promoción interna del grupo AP al grupo C2.

ARTÍCULO 26.- NUEVO INGRESO.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Comarca.

ARTÍCULO 27.- PERMUTAS.

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

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

ARTÍCULO 28.- PERIODO DE PRUEBA.

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

a) Quince días para la categoría de no cualificados (grupo AP).

b) Un mes para categorías profesionales cualificadas (grupos C1 y C2)

c) Tres meses para titulados superiores y licenciados, y medios y diplomados (grupos A-1 A-2 y B).

ARTÍCULO 29.- DERECHO DE OPCIÓN.

El personal laboral fijo de plantilla o con contrato indefinido afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en esta Comarca en los supuestos de transferencias a empresas privadas o públicas.

ARTÍCULO 30.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.**30.1.- Trabajos de Superior Categoría**

Por urgentes e inaplazables necesidades del servicio la Corporación podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría, sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional. Esta situación será retribuida mediante un complemento personal de productividad equivalente a la diferencia con el salario que le correspondería por la nueva categoría desempeñada durante el periodo que los realice.

Si tales trabajos se efectúan por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, deberá convocarse la provisión del puesto de trabajo de categoría superior en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho periodo, salvo los casos de reserva de puesto de trabajo.

30.2.- Trabajos de Inferior Categoría

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior, salvo por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles la Corporación podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior por un plazo no superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos de la categoría superior. La realización de estos trabajos requerirá comunicación escrita previa al afectado y a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV**FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

La Administración Pública precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Comarca se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

ARTÍCULO 31.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, se tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

ARTÍCULO 32.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

1.- Cursos organizados por la Comarca en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión Paritaria fueran de interés para los trabajadores. Se establecen los siguientes derechos:

a) Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

2.- La Comarca concederá permiso para la asistencia a cursos organizados fuera del ámbito de la Comarca, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo de la persona interesada o con su carrera profesional en la Comarca, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

a) A cincuenta horas al año para la asistencia a los mismos.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio.

c) Si el curso fuera necesario para el desarrollo de la actividad laboral del empleado público, éste será subvencionado por la Comarca al 100%

En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria informará urgentemente de forma vinculante.

En lo no previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el reglamento de formación que aprueben las partes firmantes de este convenio.

32.1.- Cursos de Reconversión y Capacitación Personal.

La Comarca, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de formación para el personal con la finalidad de atender las siguientes necesidades.

1. La capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

2. La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.

3. La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitantes al respecto. En este supuesto los cursos se realizarán fuera del horario laboral.

En los dos primeros supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

En el caso de que la participación en estos cursos supongan un desplazamiento, el empleado tendrá derecho a los gastos de viaje y dietas. Asimismo, correrá por cuenta de la Comarca los gastos de material necesarios para la asistencia a los mismos.

32.2.- Comisión de Formación

Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional, sin perjuicio de aquellos que acuerden la Corporación y los/as representantes legales de las personas trabajadoras, así como para la determinación de exigencias culturales o profesionales de los/as empleados/as que deban participar en los mismos.

Esta Comisión será paritaria.

Entre sus funciones figuran:

- La realización del programa de formación anual, que se presentará antes de finalizar el ejercicio anterior.

- Recibir las solicitudes de los/as trabajadores que deseen asistir a los cursos. Ésta se realizará con los siguientes criterios:

- No-asistencia a cursos anteriores

- Relación directa o no con el puesto de trabajo.

- Dirimir en las discrepancias surgidas en la aplicación del articulado de formación.

Las personas trabajadoras de la Comarca, podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

En lo presente se estará a lo dispuesto en el reglamento de formación que tendrán que negociar las partes dispuestas en este convenio.

**CAPITULO V
RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 33.- RETRIBUCIONES**

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

33.1. Sueldo base.

Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales en el Sistema de Clasificación Profesional descrito en Anexo, según su pertenencia a los grupos profesionales A1, A2, B, C1 Y C2.

33.2. Antigüedad.

Se retribuye por trienios para los trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido o/y temporal. Las cuantías de los trienios serán las que se fijen anualmente para cada grupo profesional en los Presupuestos Generales del Estado.

Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, l, considerándose la totalidad de los periodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

33.3. Complemento Personal de Antigüedad.

Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe, con carácter no absorbible y revalorizable en el incremento general pactado para cada año.

33.4. Pagas Extraordinarias:

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio el día 26 y diciembre el día 20. La cuantía será de una mensualidad completa, es decir Salario Base, Complemento de Destino, Complemento Específico y Antigüedad.

ARTÍCULO 34.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

34.1. Complemento de Destino.

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el Anexo (falta por hacer) y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

34.2. Complemento Específico.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en Anexo (falta por hacer), y serán revisadas por la Comisión Paritaria cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen

34.3. Productividad.

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo.

Su asignación será a propuesta de la Comarca, de forma motivada y estableciéndose los conceptos, duración y cuantía del mismo, de conformidad con la legislación vigente.

En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán comunicadas al Comité tanto en su cuantía, como en las razones que lo avalan trimestralmente.

34.4. Complemento Personal Transitorio (CPT).

Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales consolidadas superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal Transitorio, que se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Este complemento será revalorizable en el incremento general previsto para cada año y absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general y por los derivados de los cambios voluntarios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de categoría profesional.

34.5. Pluses.

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, la Comarca abonará al personal, con efectos de 1 de enero de 2010, los pluses siguientes:

34.5.1.- Por el Sistema de Jornada Aplicado.

a) Plus de jornada irregular

Se establece un plus aplicable a todos aquellos trabajadores/as que tengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, entendiéndose por tal la prestación del mismo en dos periodos diarios como mínimo que no tengan establecida la jornada flexible y de trabajo a turnos. Este plus sólo se aplicará a aquellos trabajadores de plantilla por las jornadas efectivamente trabajadas. Su cuantía será de 50 € al mes o su parte proporcional. Cualquier nueva aplicación de esta nueva retribución requerirá acuerdo de la Comisión Paritaria.

b) Festividad

Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos entendiéndose como tales los establecidos así en el presente Convenio, día festivo o domingos (a razón de 37,5 €) o en sábados (a razón de 25 €) o, su parte proporcional, cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la de 7,30 horas, respectivamente.

En aquellos casos en que la jornada laboral es igual o superior al 60% de su jornada habitual, se cobrará el 100% del plus de festividad.

Esta cantidad, para años sucesivos, se modificará conforme al incremento salarial que se establezca para la Comarca.

Festividad especial: Este plus tendrá una cuantía de 70,00 euros para el que trabaje de las 15:00 horas del 24 de diciembre a las 22:00 horas del 25 de diciembre, y de las 15:00 horas del 31 de diciembre a las 22:00 del día 1 de enero. No es acumulable al festivo normal.

c) Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 20 horas y las 8 horas de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo, en un 30% sobre el Salario Base, Complemento de Destino, Complemento Específico, y Antigüedad y que se abonará entero cuando el tiempo de trabajo supere las cuatro horas.

d) Guardia localizada

Retribuye la situación de guardia no presencial, es decir, aquella en que el trabajador debe estar localizable y presentarse en el lugar donde se le requiera con un periodo de respuesta de 20 minutos. Las actuaciones para las que sean requeridos deben tener carácter urgente. Todos los trabajadores del servicio que tenga establecidas las guardias, están obligados a formar parte de este servicio.

Este plus sólo se aplicará a aquellos trabajadores por los servicios efectivamente trabajados.

El importe de las guardias será de 19 € por día para todos los servicios de la Comarca, distribuyéndose entre las distintas áreas de forma singularizada, debido a la distinta prestación de la guardia por cada una.

34.5.2.- Por las Especiales Condiciones de Trabajo

Disponibilidad del vehículo particular

Este plus compensa a aquellos empleados públicos que ponen a disposición de la comarca su vehículo para los desplazamientos derivados de su trabajo. La cuantía mensual se establece en 35 €.

Asistencia a comisiones.

Al personal que deba asistir como técnico o asesor de alguna Comisión Informativa o del Pleno de la Comarca, ya sea ordinaria o extraordinaria, se le retribuirá por un cómputo anual de hasta 15 sesiones con 50 euros/sesión

Plus de especial dedicación

De 150 € mensuales destinado a retribuir a aquellos trabajadores que realicen labores de coordinación de programas en aquellos servicios que no se contemple la figura de coordinador como puesto independiente. O a aquellos trabajadores que gestionen programas ajenos a su puesto de trabajo.

ARTICULO 35.- FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico a razón de catorce mensualidades, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el cómputo de la jornada laboral (1.612,5 horas).

ARTICULO 36.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de 80 horas anuales que, en todo caso, deberán ser expresamente autorizadas por la empresa.

Se mantiene sólo en aquellas circunstancias en que no quepa utilizar la contratación temporal o parcial y por ser situaciones de necesidades o actividades extraordinarias.

Sólo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio hora de cada trabajador con un incremento del 100%. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 2 horas por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior y siempre a instancia del trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se compensarán con 2 horas por hora extraordinaria prestada, tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

ARTÍCULO 37.- FONDO DE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

La Corporación fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se presten, o las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

Estos proyectos o programas, previstos en el artículo 25 de la Ley 51/2007 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (personal laboral y artículo 28 para el personal funcionario), serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento, y los incentivos de aplicación.

ARTÍCULO 38.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

1. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 € por kilómetro.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros de recorrido que para los mismos sea justificado, incrementado en un 10%.

Para el personal cuyo servicio tenga carácter itinerante o que realice su actividad en varios centros de trabajo, se le asignará un centro de trabajo o localidad, que servirá para la determinación del kilómetro cero. Este dato tendrá que aparecer obligatoriamente en la convocatoria de cualquier puesto de trabajo.

2. Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad que a tal efecto señale la ley general de presupuestos del estado

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

ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS.

Los trabajadores de la Comarca podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 1.800 euros.

Su reintegro se efectuará en el plazo de 12 meses y en todo caso antes de la finalización de su respectivo contrato, sin perjuicio de que la persona interesada opte por un plazo menor, y en su caso antes de finalización de contrato. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior.

La cantidad máxima de todos los anticipos anuales será de 12.000,00 €. La corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión o denegación de los anticipos en el mínimo plazo posible.

ARTICULO 40.- PLAN DE PENSIONES.-

La comarca de La Ribagorza se compromete, de conformidad con el artículo 30.a) de la Orden de 24 de noviembre de 2005, de Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, a realizar aportaciones anuales al mismo equivalentes:

- 2011.....el 0,5% de la masa salarial

- 2012.....el 0,7% de la masa salarial

ARTICULO 41.-REDUCCION DE CUOTAS DE ACTIVIDADES RECREATIVAS.

En aquellas actividades recreativas organizadas por cualquier área los trabajadores de la Comarca tendrán derecho a una reducción en la cuota del 40%.

CAPITULO VI: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 42.- PREMIO DE JUBILACIÓN.

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Comarca, la jubilación será obligatoria a los 65 años, excepto en los casos en que los trabajadores, no cumplan el periodo mínimo para acceder a la jubilación, en estos casos se estará en lo establecido en la legislación vigente.

Como fomento a la jubilación anticipada, la Comarca abonará a los trabajadores que con al menos 15 años de antigüedad reconocida por la misma y que opten por ella, las cuantías que a continuación se indican, y siendo incompatibles con la jubilación parcial (o con la anticipada).

- A los 64 años 3 mensualidades de salario real.

- A los 63 años 6 mensualidades de salario real.

- A los 62 años 8 mensualidades de salario real.

- A los 61 años 9 mensualidades de salario real.

- A los 60 años 11 mensualidades de salario real.

ARTÍCULO 43.- JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según el R.D. 1994/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

La Comarca sustituirá a cada trabajador jubilado al amparo de la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses, su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

ARTÍCULO 44.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Los trabajadores podrán tendrán derecho al sistema de jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007 de 4 diciembre, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

ARTÍCULO 45.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Comarca formalizará una póliza de seguros, que contemple los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente por causas naturales o por accidente. Las condiciones del mismo se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria.

La Comarca facilitará a cada trabajador una copia sucinta de los riesgos y garantías aseguradas y de sus revisiones o modificaciones.

Los capitales asegurados en ningún caso serán menores de 36.000 €

CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 46.- NORMATIVA APLICABLE.

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: Art. 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.

ARTÍCULO 47.- EL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

ARTÍCULO 48.- 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.

48.1. Revisiones Médicas.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el Comité de Salud Laboral aprobará anualmente el protocolo de vigilancia de la salud.

48.2. Trabajo ante Pantallas.

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

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Comarca tenga establecido convenio.

ARTÍCULO 49.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

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

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

La Comarca y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

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

ARTICULO 50. - VESTUARIO.

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

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

ARTÍCULO 51.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

La Comarca de La Ribagorza, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos del presente artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 52.- MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud analizará, cada cuatro meses, los casos de I. T. que se vayan produciendo.

Por incapacidad laboral: El trabajador que, por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Seguridad y Salud, que emitirá el informe oportuno a la Comarca para dicha adecuación.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Comarca procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de LPRL, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista plaza vacante en plantilla, dando lugar con ello a una novación del contrato, sin que ello suponga una merma en las retribuciones que venga percibiendo. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores. De no haber tal vacante la Comarca se compromete en el menor tiempo posible a estudiar su reubicación.

Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador (o por decisión de la Comarca, puestos de igual o inferior grupo profesional.)

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto, que será facilitada por la Comarca. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la corporación previo acuerdo con el Comité de Empresa.

ARTICULO 53.- PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL, PERMANENTE O PARCIAL PARA SU TRABAJO HABITUAL

Al trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez, menor de 55 años (con el 55% de pensión) siempre que exista plaza vacante en plantilla se le procurará la adaptación a otro puesto de trabajo, según dictamen del Comité de Seguridad y Salud laboral. El nuevo salario y clasificación serán los del nuevo puesto de trabajo. De no haber tal vacante la Comarca se compromete en el menor tiempo posible a estudiar su reubicación.

En ningún caso la Comarca descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad.

CAPITULO VIII:

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

ARTÍCULO 54. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán un crédito horario de 25 horas mensuales además de los siguientes derechos, obligaciones y competencias:

- 1- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
 - a) En todos los asuntos de personal de esta Comarca.
 - b) Sobre cuantos datos considere necesarios sobre el Presupuesto Ordinario y en contratación del personal.
- 2- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
- 3- Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.
- 4- Nominar a título particular vocales en los tribunales de Selección con voz y voto.

5- Otros derechos sindicales:

- La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

- Tendrán asimismo, autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación, limitados al ámbito de sus funciones en la Comarca.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el Comité de Empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de Delegados de Personal,

ARTÍCULO 55.- SECCIONES SINDICALES.

La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato correspondiente.

Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados Sindicales nombrados por las mismas tendrán idénticas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité de Empresa, o que los Delegados de Personal.

Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

ARTÍCULO 56.- DERECHO DE REUNIÓN:

Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus Delegados Sindicales.

b) El Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Corporación y los convocantes.

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

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

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

CAPITULO IX:

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 57. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

1) Los trabajadores de la comarca quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2) Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3) Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4) El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente capítulo, por la legislación laboral.

Además, son factores que sirven para graduar la gravedad de las faltas cometidas y las sanciones a imponer los siguientes:

- a) Intencionalidad.
- b) Perturbación del servicio.
- c) Atentado a la dignidad del funcionario o de la Administración.
- d) Falta de consideración con los administrados.
- e) La reiteración o reincidencia.

ARTÍCULO 58. EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

1) La Comarca corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2) La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3) Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

ARTÍCULO 59. FALTAS DISCIPLINARIAS

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Comarca reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en muy graves, graves y leves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral y EBEP. en lo que resulten de pertinente aplicación:

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Aragón.

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

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

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

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

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

g) La negativa injustificada a efectuar el reconocimiento médico anual en los casos establecidos como obligatorios en el protocolo de vigilancia de la salud.

h) La utilización indebida y/o abusiva de los medios tecnológicos de información y comunicación puestos por la empresa al servicio del trabajador para la realización de su trabajo para asuntos que no estén relacionados con el desarrollo de sus funciones laborales y/o para fines particulares que puedan afectar al rendimiento laboral, así como la utilización de los mismos por el trabajador para determinados usos de los que pudieran derivarse perjuicios o responsabilidades para la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

q) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

r) El acoso laboral.

s) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- t) La reiteración en falta grave.
 u) Cualesquiera otras señaladas en el Estatuto de los Trabajadores
3. Se considerarán faltas graves:
- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
 b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrativos.
 d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
 e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
 g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
 h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
 i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
 k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
 m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 n) La grave perturbación del servicio.
 o) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la administración.
 p) La grave falta de consideración con los administrados.
 q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
 r) Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
 s) La simulación de enfermedad o accidente.
 t) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
 u) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
 v) La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
 w) El abandono del trabajo sin causa justificada.
 x) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
 y) La reiteración en la comisión de faltas de carácter leve.
 z) Cualesquiera otras señaladas en el Estatuto de los Trabajadores
4. Se consideran faltas leves:
- a) Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
 b) La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 c) Falta de aseo y limpieza personal.
 d) Falta de atención y diligencia con los clientes.
 e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
 f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
 g) La embriaguez ocasional.

ARTÍCULO 60. SANCIONES

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
2. Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
- A) Faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- B) Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.
 - Cualquier otra que se establezca por Ley.
- C) Faltas muy graves:
- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - La inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años
 - El traslado forzoso sin derecho a indemnización
 - Despido.

- Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

ARTÍCULO 61. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, o desde que la empresa tuviere conocimiento de su comisión y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Presidencia de la Comarca, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

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

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con previa audiencia al interesado y notificación al Comité de empresa.

El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

a) Se iniciará con una orden escrita del Presidencia de la Comarca, con la designación del Instructor y del Secretario.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de instrucción será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

La persona interesada dispondrá de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quienes presentarán perceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, La Comarca de La Ribagorza notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en que se funda, o el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas, en su caso. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo, que mejoren las anteriores, tendrán carácter retroactivo y se aplicaran retroactivamente desde 1 de Enero de 2009.

La Comarca realizará conjuntamente con los representantes de los trabajadores, un análisis y descripción de los puestos de trabajo, como máximo en el plazo de un año desde la aprobación de este convenio, dando así cumplimiento al art. 74 de la ley 7/2007.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Solamente serán ocupados por personal de alta dirección, a los efectos establecidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, los puestos de trabajo que expresamente se declaren en la relación de puestos de trabajo como de carácter directivo por tener asignadas tareas relativas a los objetivos generales de la organización que deban ser realizadas con la autonomía y responsabilidad necesarias, sólo limitadas por los criterios e instrucciones del Pleno de la Comarca directamente. A dicho personal no le será de aplicación este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

A partir del 1 de enero de 2012, aunque no se denuncie el Convenio, las partes adquieren el compromiso de sentarse a negociar para fijar un aumento retributivo o las condiciones salariales del personal de La Comarca de La Ribagorza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se establecerá en la Comarca de La Ribagorza una Comisión de Trabajo que tendrá como finalidad el análisis desde el punto de vista de la paridad de los Recursos Humanos de la entidad comarcal con el fin de favorecer la igualdad de trato -directa e indirecta- así establecer las correspondientes estrategias globales y las pertinentes acciones positivas hacia el colectivo femenino y masculino trabajador, nominal o potencial, con carácter segregado en materia de:

- Selección, promoción y retribución del personal.
- Organización de recursos humanos.
- Imagen y comunicación corporativas.
- Medidas complementarias de apoyo al personal y a la conciliación de tiempos, intereses y tareas en la línea de mejora de la productividad y de la calidad del servicio.

- Acceso a la Formación continua y la Recualificación.

Garantía del Servicio Público.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Comarca, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma.

Cuando concurren especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios se comunicará al Comité de Empresa. Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Comarca.

La Comarca se abstendrá de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

No Discriminación.

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

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Comarca.

Plan de Empleo.

Como consecuencia de los procesos de traspaso de personal a la Comarca procedentes de otras Administraciones Públicas, la Comarca acordará con la representación legal de los trabajadores la elaboración y desarrollo de un Plan de Empleo tendente a la regularización de la plantilla y de sus situaciones contractuales, en el que se contemplarán medidas encaminadas a favorecer la estabilidad en el empleo.

El personal, que por sentencia ostente la condición de indefinido o indefinido no fijo, o aquel que, en virtud de las previsiones contenidas en Planes de Empleo se le hayan extendido pronunciamientos judiciales que determinen tal condición, tendrá la consideración de personal fijo, a los efectos de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Adhesión al convenio de otras entidades locales.

Este Convenio Colectivo pretende ser el Convenio Marco al que se puedan adherir los Ayuntamientos y Entidades Locales pertenecientes a la Comarca de La Ribagorza y a la vez nace con el deseo de ser un instrumento social, que llene el vacío existente en la regulación de los empleados públicos de la Comarca.

Por lo que se facilitará su difusión y se potenciará la adhesión al mismo entre las entidades locales que configuran la Comarca.

En este sentido, las Entidades Locales pertenecientes a la Comarca de La Ribagorza, podrán adherirse de común acuerdo de las partes legitimadas, conforme al artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, a la totalidad del presente Convenio. Para ello procederán a comunicarlo a la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.

Autorizada su adhesión, la Comarca y la representación legal de los trabajadores podrán designar cada una de ellas, su correspondiente observador ante la Comisión Paritaria.

Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Convenio esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso- oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. SOBRE PROMOCIONES INTERNAS.

El personal laboral del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se aplicará la disposición adicional 22 de la Ley 30/84 y también será de aplicación a las agrupaciones profesionales.

Consolidación del Empleo Temporal

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del Estatuto del Empleado Público.

Administración del Estado

MINISTERIOS

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

3644

REMISIÓN DE NOTIFICACIÓN DE PERCEPCIÓN INDEBIDA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Por esta Dirección Provincial se ha iniciado expediente administrativo para el reintegro de la protección por desempleo indebidamente percibida, arriba indicada, contra los interesados que a continuación se citan, y los motivos que así mismo se relacionan. Se ha intentado la notificación sin poderse practicar.

Lo que se notifica por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, advirtiéndoles que dispone de un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha de la presente publicación para reintegrar dicha cantidad indebidamente percibida en la cuenta nº 0049 5103 71 2516550943 del Banco Santander, a nombre de este Organismo debiendo entregar copia del justificante de ingreso en su Oficina del Servicio Público de Empleo.

De no estar conforme con lo anterior deberá formular por escrito ante la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal las alegaciones que estime pertinentes en el mismo plazo de 10 días de acuerdo con lo dispuesto en la letra a), del nº 1, del art. 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los expedientes reseñados, estarán de manifiesto por el mencionado plazo en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

Huesca, a 21 de mayo de 2010.- La subdirectora provincial de Prestaciones, Maria Isabel Abril Laviña.

Relación de notificación de percepción indebida de prestaciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/92

Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe	Período	Motivo
COLY BOURAMA	X2828008C	22200800000217	395,98	15/04/2008 30/04/2008	COLOCACION POR CUENTA AJENA
MIHAI ION GEORGE ION	X6788173E	22200900000199	17,76	23/03/2009 30/03/2009	NO RENOVACION DE DEMANDA TRIMESTRAL. SUSPENSION 1 MES
CODAN FLORENTA IRINA	X6757794A	22201000000173	77,01	28/09/2009 30/09/2009	BAJA POR NO RENOVACION DE DEMANDA.
CROITORU PETRE	X5724174A	22200900000195	926,08	26/12/2008 30/01/2009	EMIGRACION O TRASLADO AL EXTRANJERO
BOTEZ MIHAI DANI	X5797757D	22200900000093	3.008,33	14/06/2007 09/09/2007	SUSPENSION PAGO CUOTAS MENSUALES DE PAGO UNICO POR BAJA EN LA ACTIVIDAD
REBHA MOHAMED	X4346078K	22200800000236	1.915,68	14/01/2008 30/03/2008	DEJAR DE REUNIR REQUISITOS HABIENDO GENERADO COBRO INDEBIDO. EXTINCION