

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3.299

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Mancomunidad Intermunicipal del Bajo Gállego

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la entidad Mancomunidad Intermunicipal del Bajo Gállego.

Visto el texto del convenio colectivo de la entidad Mancomunidad Intermunicipal del Bajo Gállego para los años 2017 a 2019 (código de convenio 50100572012018), suscrito el día 23 de diciembre de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 4 de abril de 2018, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 6 de abril de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO
APLICABLE AL PERSONAL LABORAL
DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DEL BAJO GÁLLEGO
(Zuera, Villanueva de Gállego y San Mateo de Gállego)

PERÍODO 2017-2019

Corrección aprobada por Junta de Gobierno con fecha 27 de marzo de 2018

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente serán de aplicación a todos los empleados de la Mancomunidad Bajo Gállego con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades. Igualmente, será de aplicación al personal de organismos autónomos, instituciones y empresas públicas dependientes de esta Mancomunidad.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo a los que se refieren los artículos 12 y 13 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio colectivo será de tres años y se extenderá desde el 1 de enero de 2017 hasta el 1 de enero de 2020, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

La denuncia del convenio se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el convenio se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, en el que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo

que afecte al calendario laboral, en el que se estará a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por un representante de la Corporación y un representante legal de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en la Mancomunidad Bajo Gállego.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

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

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

La convocatoria de las reuniones las realizará el secretario de la comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita, en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración. El secretario de la comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como a los representantes de los trabajadores.

La comisión deberá pronunciarse por escrito (acta) sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos tomados por unanimidad surgidos en el seno de la misma tendrán valor vinculante y se adosarán al convenio.

La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 4.º *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 5.º *Compensación.*

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

Art. 6.º *Absorción.*

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

Art. 7.º *Unidad de convenio.*

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

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 8.º *Jornada laboral.*

La duración de la jornada de trabajo será la establecida en las disposiciones vigentes con un promedio en cómputo anual máximo de 1.642 horas.

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

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo normalizada, por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, siempre que se trabaje en períodos continuados de, al menos, cinco horas, y de veinte minutos si el período es de cuatro horas.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en esta Mancomunidad se consideran inhábiles y no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 9.º *Calendario laboral y horario.*

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

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

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

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

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 8:00 y 15:00 horas, de lunes a viernes, y a los colectivos que realicen su trabajo en horarios de tardes en la franja horaria comprendida entre las 13:30 y 20:30 horas

b) Horario laboral común con jornada partida o a turnos: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 8:00 y 20:30 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en las franjas horarias señaladas anteriormente.

2. Los trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para elegir turno laboral, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

3. Durante las fiestas patronales del municipio donde el/la trabajador presta la mayor parte de su jornada, salvo cuando resulte incompatible, disfrutará de jornada reducida de 9:00 a 14:00 horas, computando como jornada completa. En el caso de incompatibilidad se establecerá una compensación económica especial o en tiempo de descanso.

4. Los trabajadores que presten sus servicios en centros y colectivos de caracteres administrativos y asimilados, genéricamente podrán solicitar la realización de su jornada laboral de forma flexible, que requerirá el acuerdo entre partes buscando la menor afección a los servicios, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

a) En todo caso, parte de la jornada laboral deberá realizarse desde las 10:00 hasta las 14:00 horas, de lunes a viernes.

b) Las horas que resten hasta el cumplimiento total de la jornada laboral podrán realizarse entre las 7:00 y las 8:00 horas, entre las 14:00 horas y las 18:00 horas.

5. Flexibilización horaria por personas dependientes

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo hijos menores



de doce años o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, discapacidad o con valoración de dependencia.

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

Art. 10. Días por asuntos propios.

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores/as de la Mancomunidad Bajo Gállego disfrutarán de seis días de asuntos propios, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Los asuntos particulares por antigüedad serán dos días adicionales de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Se solicitarán con tres días de tiempo, salvo casos justificados y/o graves, que se podrán solicitar con un día de antelación.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, de forma completa sólo cuando para el Servicio pueda ser conveniente, o de forma fraccionada, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

A partir del 15 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente, solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes. el/la trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando no afecte a dicho servicio.

Cuando se solicite el día o días de asuntos propios el trabajador deberá cerciorarse de que el permiso se le ha concedido antes de su disfrute. Asimismo, la Mancomunidad deberá conceder o denegar el permiso solicitado, en un plazo máximo de dos días laborables desde la recepción de la solicitud.

Los días 24 y 31 de diciembre no se consideran días laborables. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese su disfrute, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, así como todos aquellos festivos en sábado.

Art. 11. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en la Mancomunidad. Esta licencia reglamentaria puede disfrutarse de forma fraccionada hasta un máximo de cuatro períodos, estableciéndose el límite de que siempre medie un mínimo de cinco días laborables entre dos períodos vacacionales. Se podrán disfrutar de un máximo de cuatro días a libre disposición.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 31 de marzo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

A petición del trabajador, este período vacacional podrá fraccionarse en cuatro veces y como mínimo en períodos de cinco días laborables.

A las vacaciones podrán acumularse permisos o licencias por matrimonio, por maternidad, paternidad, lactancia, licencia sin sueldo, premio de jubilación y los días de exceso de jornada en su caso.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de

N P O B

dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en la Mancomunidad Bajo Gállego disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año, respectivamente.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Mancomunidad, en ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje. Se mantendrá la presencia de una trabajadora social y una auxiliar administrativa en la sede de la Mancomunidad

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

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, sea sobrevenida o no, e independientemente del tipo de enfermedad, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en esta Mancomunidad disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año, respectivamente.

Si se modifican dichos períodos vacacionales deberá comunicarse a la Presidencia al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos a través del correspondiente parte de ausencia, y sin que en ningún caso, salvo que razones de servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

Art. 12. *Permisos.*

Cuestiones generales.

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

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

El personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan.

a) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días hábiles. El resto de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad tres días hábiles, ampliables a seis si el suceso se produce en distinta localidad o en consideración otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, dos días hábiles ampliables a cuatro.

BOFN

b) Por accidente, hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar de primer grado de consanguinidad y afinidad, cinco días hábiles susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de siete días, en consideración a la distancia u otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado tres días ampliables a cinco. El disfrute de estos días no tendrá que ser necesariamente consecutivo en consideración a las especiales circunstancias personales.

c) Un día por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de tercer y cuarto grado.

d) Por nacimiento, adopción o acogimiento, tres días hábiles ampliables a cinco si el trabajador tienen que hacer algún desplazamiento al efecto.

e) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

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

g) Dos días por traslado del domicilio habitual.

h) Un día por matrimonio de familiares de hasta cuarto grado, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a más de 150 kilómetros. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

i) Cinco días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

j) Durante los días de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal de la mancomunidad en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública y obtención de títulos académicos o profesionales. Se justificará debidamente al jefe del servicio, y en todo caso deberá adjuntarse fotocopia de los mismos al parte de ausencia correspondiente.

k) Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

l) Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal de la mancomunidad, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de ocho días al año o sesenta horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

m) Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el trabajador, con el visto bueno del presidente de la Corporación, debiendo abonarse, en los casos en los que sea ser enviado por la Corporación, la indemnización correspondiente en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

n) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

ñ) Los trabajadores y trabajadoras tendrán permiso, por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

o) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.



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

p) Excepcionalmente, y una vez agotados los permisos ordinarios correspondientes, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

Art. 13. Exceso de jornada.

Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento de la jornada máxima anual. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda el mencionado límite.

Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

Art. 14. Licencias y suspensión del contrato.

1. Licencia por matrimonio.

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

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar al menos dos años de convivencia estable con otra persona y dos años de relación estatutaria o laboral con la Mancomunidad.

Las licencias del primer y segundo párrafo no son acumulables.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca en relación a la licencia por convivencia el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una licencia por alguno de estos dos conceptos.

El disfrute de la licencia por convivencia deberá acomodarse a las necesidades del Servicio, dentro del año natural en el que se haya solicitado.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, cuatro semanas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La modificación de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017, siendo hasta esa fecha de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

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

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

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en Régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento (50%).

3. Licencia por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto

N P O B

múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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



Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación y convoque la Mancomunidad Bajo Gállego.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Los/as trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y paternidad tendrán derecho, una vez finalizado el período 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.

4. Licencia por lactancia.

Los trabajadores/as tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una ausencia diaria del trabajo de hora y media los nueve primeros meses y de una hora los tres meses restantes, que podrán dividir en dos fracciones al principio y al final de la jornada, o en su totalidad (una hora y media los nueve primeros meses y una hora los tres meses restantes) al inicio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se permite compartir o repartir el período de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

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

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

6. Licencia sin sueldo.

Podrán concederse, automáticamente, por Presidencia licencias si sueldo por una duración máxima de tres meses cada dos años de forma única o fraccionada. Al personal temporal no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

Art. 15. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.

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

De un menor de doce años. Los trabajadores 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 con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

De persona con discapacidad y familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que tengan a su cuidado directo a una persona con discapacidad o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñe una actividad retribuida de conformidad con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer



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

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

Art. 16. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

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

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

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 17. Principios generales.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. En los dos primeros años de la excedencia voluntaria, el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Mancomunidad.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

Art. 18. Excedencia por cuidado de hijos.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores,



hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de los Servicios.

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

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

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

Art. 19. Excedencia por el cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

Art. 20. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

b) Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

Art. 21. Excedencia voluntaria por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público.

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

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

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 22. Reducción de jornada de trabajo.

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

Art. 23. Adaptación del tiempo de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

Art. 24. Excedencia.

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de veinticuatro. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 25. Suspensión del contrato de trabajo (personal laboral).

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

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN, FORMACIÓN Y JUBILACIÓN DEL PERSONAL

Principios generales. — La ordenación de la promoción del personal la Mancomunidad Bajo Gállego requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente convenio, se establece que la representación sindical formará parte de las comisiones que se constituyan para la elaboración de la plantilla de la Mancomunidad y la relación de puestos de trabajo, que se realizará antes de la aprobación del presupuesto de la mancomunidad, conforme a los objetivos y necesidades marcados en su día por el proceso valorativo VPT.

Art. 26. Relación de puestos de trabajo y evaluación del desempeño.

La Mancomunidad Bajo Gállego, como instrumento de planificación de sus recursos humanos, y para la consecución de una mayor eficacia en la prestación de servicios y eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, desarrollará la relación de puestos de trabajo y la valoración de los mismos, que tendrá efectos económicos desde su realización y una vez negociada con la representación sindical.

La Mancomunidad Bajo Gállego establecerá sistemas de evaluación del desempeño, con adecuación a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, previa negociación con los Sindicatos de los criterios y mecanismos generales para su aplicación.

Art. 27. Relación de funciones y, o trabajos de inferior categoría.

El personal de la Mancomunidad Bajo Gállego realizará los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En ningún caso los/as trabajadores/as podrán ser obligados a realizar trabajos de inferior categoría, salvo que por necesidades del servicio sea preciso salvaguardar la realización de dichas funciones de manera provisional hasta tanto se cubran por trabajadores de dicha categoría profesional.

Art. 28. Relación de funciones y/o trabajos de superior categoría.

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

Al quedar descubierto por licencia, enfermedad o jubilación un puesto de mando o cualquier otro puesto que por su naturaleza desde el órgano competente en materia de personal se determine que deba ser cubierto, se designará para ocuparlo provisionalmente, bajo el criterio de respetar al máximo la carrera profesional, al trabajador de mayor categoría, y dentro de ésta, al de mayor antigüedad en la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales y debidamente justificadas.

Si la baja o licencia que diera lugar a una superior categoría fuese superior a tres meses, se proveerá mediante concurso entre los trabajadores que reunieran los requisitos que se fijen en las bases de la correspondiente convocatoria.

La superior categoría generará derechos económicos a favor del trabajador que la desempeñe, siempre que haya sido autorizada con anterioridad a su realización desde la fecha de asignación, y solo mientras se ejerzan efectivamente.

Los derechos económicos generados por el desempeño accidental de un puesto de superior categoría, darán derecho a percibir las retribuciones complementarias del puesto que accidentalmente se desempeñe.

Art. 29. Provisión y acceso.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la plantilla y presupuestos aprobados, la Mancomunidad Bajo Gállego, de acuerdo con la representación sindical, formulará la oferta de empleo público (OEP), que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

La Mancomunidad Bajo Gállego reservará en la OEP el 5% de plazas que la legislación prevé para los/as trabajadores/as discapacitados/as. A tal fin el número, denominación y característica de las plazas de que se trate se harán constar en la OEP.

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

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

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

1. Reingreso de excedentes.

La Mancomunidad Bajo Gállego, dará preferencia a los trabajadores que procedan de una excedencia, a la hora de reingresar en el puesto.

La Mancomunidad Bajo Gállego, reasignará efectivos en función de las necesidades de los servicios, considerando en todo momento los niveles y categorías profesionales de los trabajadores.

2 Reasignación de efectivos. Traslados.

Se convocará, una vez al año, un concurso de traslado para cubrir los puestos vacantes existentes en la plantilla y podrán concurrir todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan los requisitos previstos en la ley.

La convocatoria adoptará la forma de concurso de méritos, y el baremo aplicable respetará en todo caso la legislación vigente.

3. Promoción interna.

La promoción interna será el elemento básico y fundamental de la carrera administrativa y laboral, ha de convertirse en la forma principal de desarrollo de la estructura profesional. La Mancomunidad Bajo Gállego fomentará la promoción interna de forma decidida, conforme al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico de Empleado Público.

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



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

4. Personal de nuevo ingreso. Convocatoria libre.

La selección del personal laboral se efectuará mediante procedimientos basados en los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

La convocatoria libre se efectuará con sujeción a los requisitos establecidos por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia, sin perjuicio de las normas establecidas para la promoción interna y las medidas de discriminación positiva establecidas por Ley.

El ingreso en la función pública de la Mancomunidad Bajo Gállego se realizará a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición, dependiendo de la naturaleza de la plaza a cubrir.

Art. 30. Regulación de los cuerpos y escalas. Adaptaciones al Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Mancomunidad Bajo Gállego regulará y adecuará a la legislación vigente los 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

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.

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.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de trabajadores/as de la Mancomunidad Bajo Gállego, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción, con las excepciones que se indican a continuación, serán los siguientes:

GRUPO ENTRADA	MÍNIMO	MÁXIMO
A1	22	30
A2	18	26
B	16	22
C1	16	22
C2	12	18
E (agrup. profes.)	10	14

Art. 31. Promoción profesional.

Antes de optar a la promoción se ajustarán a la legalidad los grupos y niveles. Posteriormente se podrá optar a la promoción.

La Mancomunidad se compromete a garantizar la formación para toda la plantilla, así como a determinar a través de la mesa de formación qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradas de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y 75 horas de formación. La primera promoción podrá solicitarse a partir de 2017.

Art. 32. Otras situaciones de los puestos de trabajo.

- Personal eventual:

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales establecidas



en dichos procesos, ajustándose a la Legalidad vigente. Para la cobertura de estos puestos se utilizará la correspondiente bolsa de trabajo, si la hubiere.

- Vacantes:

La Mancomunidad cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción externamente. Para la cobertura de estos puestos se utilizará la correspondiente bolsa de trabajo, si la hubiere.

- Contratos en practicas, contratos de aprendizaje:

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

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

- Sustituciones.

La Mancomunidad Bajo Gállego, para asegurar el buen funcionamiento de los Servicios y Unidades, se compromete a sustituir las bajas por enfermedad superiores a un mes y en el caso del SAD de una semana, la maternidad, las vacaciones en todos los servicios y cubrir servicios o áreas que se queden completamente vacíos. Para la cobertura de estos puestos se utilizará la correspondiente bolsa de trabajo, si la hubiere.

Art. 33. Bolsa de trabajo.

La Mancomunidad creará una bolsa de trabajo, a los efectos de cubrir las bajas temporales, las vacaciones del personal o la urgencia de contar de personal en determinadas situaciones debidamente justificadas.

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

La bolsa de trabajo se negociará con la representación sindical.

Art. 34. Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales a fijas.

Cuando la legislación lo permita se desarrollará en el plazo más breve posible, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento del convenio, un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la Entidad Local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo sobre empleo en la Administración Local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

Art. 35. Formación.

Principios generales. — La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Local y un factor básico para fomentar la motivación, la integración, y promoción de los trabajadores y por supuesto para la mejora de los servicios de la Mancomunidad Bajo Gállego.

Todas las partes reconocen la necesidad de adecuar la formación a las necesidades reales de la plantilla, así como la de dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

Art. 36. Autorización y partida presupuestaria anual para el plan de formación.

La Mancomunidad Bajo Gállego destinará una partida presupuestaria a la financiación de los cursos de formación de los trabajadores, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Cursos en comisión de servicio, que serán aquellos que estén relacionados directamente con la mejora del rendimiento y de las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la petición y solicitados a través del responsable del órgano competente, y determinados por la comisión de formación: incluirán gastos de matrícula, desplazamiento, dietas, con un límite máximo de 600 euros, incluyéndose el tiempo para su realización dentro del permiso retribuido.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional: Aquellos cursos que estén relacionados con las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la petición, que pertenezcan al Plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas u organismos habilitados al efecto, serán solicitados ante el responsable del órgano competente, quien podrá autorizar su realización, teniendo en

cuenta que se concederá permiso retribuido computable hasta setenta horas anuales, equivalente a diez días laborales. Asimismo, se podrá conceder períodos no retribuidos de una duración máxima de tres meses por año.

c) Cuando los cursos se realicen fuera de horario laboral y no generen gastos de ningún tipo a la Mancomunidad, ni menoscabo de las funciones del trabajador, salvo que en la convocatoria del curso exija que deban ser autorizados por un superior en relación a la firma del mismo, no hará falta que el trabajador solicite autorización para su realización.

Art. 37. Jubilación.

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

Jubilación parcial. Los trabajadores podrán optar por jubilarse parcialmente siempre que a solicitud de éste se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal. La Mancomunidad se compromete a facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigibles por la normativa, así lo soliciten.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

La estructura retributiva del personal laboral al servicio de esta Mancomunidad se asimilará a la del personal funcionario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

Las retribuciones del personal de la Mancomunidad Bajo Gállego se clasifican en básicas y complementarias.

En anexo I adjunto a este convenio, se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

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

Art. 38. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen a los trabajadores de la mancomunidad en función de su adscripción a un grupo de clasificación profesional, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto y al Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año que se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de junio y diciembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales de puesto de trabajo y plus de convenio.

Los trienios son un complemento de carácter personal que consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en la Corporación.

La cuantía a percibir por este concepto, que se devengará por catorce mensualidades, será la que determine, anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se acuerda reconocer los trienios de oficio a todos los empleados públicos de oficio a partir del primer día del mes en que se cumplan tres años de servicio.

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados tanto en la propia Mancomunidad como en el resto de las Administraciones Públicas.

Art. 39. Plus de convenio.

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este concepto de carácter complementario retribuye, en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y que se devengará por catorce mensualidades, el nivel del puesto de trabajo desempeñado y



asimilable al complemento de destino. Los niveles de los puestos se fijan en la relación de puestos de trabajo, según anexo I.

Art. 40. Complemento del puesto de trabajo.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad que se recogerá en la correspondiente valoración de puestos de trabajo y es asimilable al complemento específico.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Hasta que la valoración de puestos de trabajo esté finalizada, además de los conceptos especificados en el apartado anterior y como componentes variables del complemento del puesto de trabajo, la Mancomunidad abonará al personal, con efectos desde el 1 de enero de 2016, a partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, los siguientes conceptos:

a.) Utilización de vehículo propio: Las personas que en el ejercicio de sus, conduzcan vehículos motorizados propios para el desarrollo de su trabajo y previa autorización por parte de la Mancomunidad, recibirán una cuantía anual en función de los días que hayan utilizado su vehículo, que se incluirá en la nómina del mes de enero del año siguiente

De 1 a 50 días, 150 euros.

De 51 a 100 días, 300 euros.

De 101 a 150 días, 450 euros.

151 días o más, 600 euros.

Estas cuantías se incrementarán anualmente con el IPC interanual publicado por el INE cada mes de enero.

Los/as trabajadores/as cuyo puesto de trabajo sea el de conductor o utilicen un vehículo de la mancomunidad para el desarrollo de su trabajo, tendrán la responsabilidad de que dicho vehículo esté en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Art. 41. Incremento salarial anual y revisión salarial.

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

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

Art. 42. Horas extraordinarias.

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y si por circunstancias excepcionales se deben realizar únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por la Mancomunidad. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio.

El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute en tiempo de descanso correspondiente, en función de las necesidades del Servicio.

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

Con la previa autorización de la Mancomunidad, el trabajador tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a ochenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será el recogido en la siguiente tabla, incrementándose durante la vigencia del convenio tomando como referencia el IPC interanual correspondiente.

Diurna, 25 euros.

Festiva, 27 euros.

Nocturna, 29 euros.

Nocturna y festiva, 32 euros.



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

Art. 43. *Dietas y desplazamientos.*

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas. A todo el personal que por necesidad u orden de la Mancomunidad, en el ejercicio de sus funciones, deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, le será de aplicación el Real Decreto 462/2002, del 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 64,20 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 42,80 euros diarios por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 21,40 euros diarios la media dieta. Estas cuantías serán revisadas anualmente tomando como referencia el IPC real.

2. Gastos por desplazamiento. Cuando el personal dentro de su jornada haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, la Mancomunidad Bajo Gállego pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el personal podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio de 0,19 euros/km, o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor. Se considerará centro de trabajo la sede del SSB, siendo la sede del SSB la misma que la de la Mancomunidad y para el personal del SAD la sede del ayuntamiento en el que inicia la actividad atendiendo a la tabla adjunta al anexo II. En el supuesto de que el recorrido tuviera que efectuarse por caminos forestales u otros similares que puedan suponer un deterioro excesivo del vehículo utilizado, los importes de la indemnización se incrementarán en un porcentaje del 50% para los kilómetros a recorrer por dichos caminos.

Cuando la Mancomunidad, de acuerdo con su personal desplazado, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

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

En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Mancomunidad para ostentar la representación de ésta en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

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

Para ello la Mancomunidad articulará un fondo especial que cubra los gastos producidos por accidentes de tráfico en la utilización del vehículo propio por motivo del trabajo, que tendrá una dotación inicial de 1.800 euros por semestre. El procedimiento de aplicación, los gastos mínimos y máximos a cubrir y la articulación del mismo se determinarán mediante acuerdo expreso de la comisión mixta de seguimiento.

Fondo de compensación de gastos extraordinarios por accidente de tráfico.

A) Se dotará con 1.500 euros anuales un fondo económico que se destinará a compensar los gastos de reparación de vehículo a motor a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de tráfico durante el ejercicio. A estos efectos se requerirá:

1. Que el desplazamiento sea por razones de servicio.
2. Que el vehículo sea propiedad del trabajador solicitante o, bien sea tomador o beneficiario del seguro.
3. Que el daño causado sea tal que impida el uso normal del vehículo por afectar el mismo a algún elemento de su mecánica o de su estructura. No se considerarán a estos efectos averías mecánicas o daños producidos cuando el vehículo esté estacionado.
4. La ayuda únicamente amparará aquellos supuestos en que los gastos ocasionados por el accidente carezcan de adecuada cobertura, quedando excluidos aquellos daños cuya responsabilidad deba asumir otra persona o compañía aseguradora, o bien, siendo responsabilidad propia, esté cubierta por póliza de seguro a todo riesgo.

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

B) En el caso de no existir durante un año gastos que superen los 1.500 euros anuales, el sobrante se acumulará para el año siguiente, con el límite de 7.500 euros.

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

Art. 44. Complemento salarial en situación de baja laboral.

En caso incapacidad laboral temporal a los trabajadores de la Mancomunidad Bajo Gállego se le reconocerán los siguientes complementos:

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

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

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

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

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

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

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

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

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

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

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

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

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día que el/la empleado/a de la mancomunidad se persone en los servicios médicos de salud laboral o médico de atención primaria y hasta un máximo de cuatro días al año.

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

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 45. *Anticipos.*

La Corporación podrá conceder un anticipo de 2.100 euros como máximo a devolver por nómina en un máximo de doce mensualidades y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria con el visto bueno de la Mancomunidad. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

La Mancomunidad consignará en la partida correspondiente hasta un máximo de 6000 euros para este tema.

Los trabajadores con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

No podrá concederse licencia sin sueldo o situación administrativa alguna, que produzca el cese del interesado como trabajador del Ayuntamiento sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite, o la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa.

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

Art. 46. *Plan de pensiones.*

La Mancomunidad Bajo Gállego cuando las condiciones económicas y legales lo permitan se incorporará al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, con el único límite máximo señalado por la legislación vigente en cada momento.

Art. 47. *Subsidio por persona discapacitada.*

La Mancomunidad del Bajo Gállego abonará mensualmente la cantidad de hasta 150 euros para el año 2016 por el cónyuge o cada hijo/a a su cargo que sea persona discapacitada física, psíquica o sensorial en un grado de al menos un 65% justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue la Administración, siempre que entre ambas no superen el salario mínimo interprofesional.

Anualmente se incrementará esta cantidad en relación con el IPC interanual.

Art. 48. *Licencia por antigüedad y jubilación.*

Se establece una licencia por antigüedad consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a lo siguiente:

—El personal, cumplidos los veinte años de servicio en la Mancomunidad, disfrutará de quince días naturales de permiso, por una sola vez. Este permiso se disfrutará en el plazo de tres años contados desde el cumplimiento del hecho causante (veinte años de servicio), en un máximo de dos períodos, ninguno de los cuales será por tiempo inferior a siete días naturales.

—El personal que lleve prestando un mínimo de quince años de servicio en la Mancomunidad Bajo Gállego, disfrutará de veinte días naturales de permiso retribuido en el año en que se produzca la jubilación.

Estos permisos serán incompatibles cuando coincidan en el mismo año natural; en ese caso se aplicará el de mayor duración.

Art. 49. *Gratificación por antigüedad y jubilación.*

Antigüedad. Se establece un premio alternativo por antigüedad regulado de la siguiente forma: al cumplir veinte años de servicio en la Mancomunidad Bajo Gállego,

el trabajador podrá solicitar una gratificación de 900 euros, teniendo en cuenta que la gratificación que se regula en este punto y la licencia que se regula en el punto anterior no son acumulativas sino excluyentes entre sí, de tal forma que quien disfrute de los días de permiso retribuido no tendrá derecho a solicitar la gratificación y viceversa.

Premio de vinculación. La Mancomunidad abonará a cada empleado a su servicio cada vez que cumpla un trienio al servicio de la misma, por una sola vez, una gratificación de 150 euros, anualmente se incrementará esta cantidad en relación con el IPC interanual.

Jubilación. Se establece una gratificación cuantificada en 50 euros por año trabajado cuando el trabajador se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir éste los requisitos exigidos por la Ley, o por incapacidad total y absoluta, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del INSS.

Ambas gratificaciones serán incompatibles cuando coincidan en el mismo año natural; en ese caso se aplicará el de mayor duración.

Anualmente se incrementarán estas cantidades en relación con el IPC interanual.

Art. 50. *Fondo social.*

Se establecerá un fondo mínimo de 3.000 euros para ayuda a los/las empleados/as en los siguientes conceptos:

Gafas:

- Cristales normales, 50 euros.
- Cristales progresivos, 65 euros.
- Cristales bifocales, 55 euros.
- Montura, 60 euros.

Lentillas, 80 euros.

Prótesis dental completa, 250 euros.

Prótesis dental superior o inferior, 120 euros.

Cada pieza, 50 euros.

Desvitalización, 50 euros.

Empastes, 25 euros.

Tartrectomía (limpieza de boca), 40 euros.

Audífonos, 250 euros.

Sillas de ruedas, 300 euros.

Fajas ortopédicas, férulas ortopédicas (excluidas las interdentes), bastones o muletas y plantillas, 70 euros.

Todas las cuantías anteriores surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio y anualmente se incrementarán estas cantidades en relación con el IPC interanual.

Si hay algún caso que no se recoja en esta lista y el trabajador solicitase una ayuda, será estudiado por la Comisión de Gobierno previa consulta del órgano de representación sindical.

Art. 51. *Seguro de vida.*

La Mancomunidad Bajo Gállego garantiza un seguro de vida para todo el personal para el que es de aplicación este convenio cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento, 12.000 euros.
- b) Fallecimiento por accidente, 12.000 euros.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación, 12.000 euros.
- d) Invalidez absoluta y permanente, gran invalidez, 12.000 euros.

Los capitales a los que se hace referencia en los párrafos a), b) y c) tendrán carácter acumulativo y se incrementarán con el IPC interanual.

Art. 52. *Ayudas sociales diversas.*

La Corporación estudiará sistemas de aseguramiento de todos los riesgos a los que puedan estar sometidos los trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 53. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los/as trabajadores/as.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

La Mancomunidad deberá consultar a los/as trabajadores/as, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

La Mancomunidad deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Además de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establecerá un reglamento de funcionamiento interno para el comité de seguridad e higiene, en el que se recogerán criterios mínimos y orientativos en este campo.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

Art. 54. *El delegado/a de prevención.*

Constituye la representación de los empleados y empleadas públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 55. *Protección del embarazo.*

La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Art. 56. *Movilidad por razones de salud.*

Para el personal que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

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.

Art. 57. *Vigilancia de la salud.*

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

La comisión de salud laboral, a efectos estadísticos, podrá solicitar los resultados globales de la revisión médica del personal de la Mancomunidad manteniendo el anonimato.

Art. 58. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos



naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la Mancomunidad mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

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

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la Mancomunidad y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DE VESTUARIO

Art. 59. *Ropa de trabajo.*

Con carácter obligatorio y gratuito, la Mancomunidad proporcionará a los trabajadores ropa adecuada a cada puesto de trabajo, cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones.

Se suministrará en el mes de octubre el correspondiente al vestuario de invierno y en el mes de abril el correspondiente al vestuario de verano.

El órgano competente, junto con la comisión de vestuario, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, confeccionándose a tal efecto el correspondiente Reglamento.

CAPÍTULO XII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 60. *El representante sindical.*

1. El representante sindical es el órgano específico de representación de los trabajadores públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales según dispone el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico de los Empleados Públicos y la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que serán de aplicación en esta materia en los preceptos que expresamente le sea de aplicación al personal laboral.

2. El representante sindical podrá disponer de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 61. *Derechos sindicales.*

Por la Mancomunidad se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la representación de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con el personal que presta sus servicios en la Mancomunidad.

En materia de contratación de personal, la Mancomunidad cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

La representación de los/as trabajadores/as tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

2. Ser informada de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3. Con cargo a las horas sindicales, los/las delegados/as dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Alcaldía, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.



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

Art. 62. Garantías personales.

La representación de los/as trabajadores/as tendrá las siguientes garantías:

a) Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

Podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, el representante de los trabajadores no podrá tener ventajas por su condición de representante durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

Art. 63. Derecho de huelga.

1. La Mancomunidad reconocerá el derecho de huelga del personal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

2. En los casos de huelga, la Mancomunidad y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 64. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en la Mancomunidad Bajo Gállego.

b) Los/as representantes de los trabajadores.

c) Cualesquiera trabajadores de la Mancomunidad, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

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

4. La Mancomunidad, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 65. Régimen disciplinario.

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

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican en:

Faltas leves:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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



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

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

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

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

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

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

h) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

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

Las faltas leves prescriben a los seis meses. La sanción impuesta por falta leve prescribe al año.

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

Faltas graves:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

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

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

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

d) Falta de atención debida al trabajo encomendado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las faltas graves prescriben a los dos años. La sanción impuesta por falta grave prescribe los dos años.

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

Faltas muy graves:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

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

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar



de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

p) El acoso laboral.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

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

Las faltas muy graves prescriben a los tres años. La sanción impuesta por falta grave prescribe los tres años.

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

CAPÍTULO XIV

OTRAS MATERIAS

Art. 66. *Asesoramiento y defensa legal.*

La Mancomunidad garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores/as en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

A través de los servicios de la mancomunidad se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos de la Mancomunidad.

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

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria de la Mancomunidad, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que éste designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 67. *Formación continua.*

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los/as trabajadores/as con cualquier tipo de discapacidad.

Los/as trabajadores/as podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

ANEXO I
RETRIBUCIONES

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	RETRIBUCIONES
Director técnico	A2	23	2.406,60
Trabajadora social	A2	20	2.066,40
Educadora	A2	19	1.948,80
Auxiliar administrativo	C2	15	1.393,20
Conductor	C2	12	1.421,55
Auxiliar SAD	C2	12	1.393,20

ANEXO II
DISTANCIAS ENTRE POBLACIONES

DE ZARAGOZA A	KM
ZUERA	30
VILLANUEVA	18
SAN MATEO	30
ONTINAR	40
DE ZUERA A	KM
ZARAGOZA	30
VILLANUEVA	13
SAN MATEO	8
ONTINAR	10
DE VILLANUEVA A	KM
ZARAGOZA	18
ZUERA	13
SAN MATEO	13
ONTINAR	23
DE SAN MATEO A	KM
ZARAGOZA	30
ZUERA	8
VILLANUEVA	13
ONTINAR	13
DE ONTINAR A	KM
ZARAGOZA	40
ZUERA	10
VILLANUEVA	23
SAN MATEO	13

ANEXO III
GRADOS DE PARENTESCO

