

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE TERUEL

Núm. 2020-0528

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE TERUEL

RESOLUCION DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA "COMUNIDAD DE TERUEL" EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Cuarto Convenio Colectivo del personal laboral de la Comarca "Comunidad de Teruel" celebrada el día 22 de enero de 2020 por la que se subsanan las deficiencias señaladas por la Subdirección Provincial de Trabajo, de una parte, por representantes de la Comarca "Comunidad de Teruel" y de otra por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, por parte de los trabajadores. Y posterior acuerdo del Pleno del Consejo Comarcal adoptado en sesión ordinaria celebrada el 28 de enero de 2020; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo del personal laboral de la Comarca "Comunidad de Teruel" en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

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

Teruel, a 18 de febrero de 2020.- El Director del Servicio Provincial, Ángel Lagunas Marqués.

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1.- Objeto y norma supletoria.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y artículos 32, 35 y siguientes de la Ley 9/1987 de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por la Ley 7/1990 de 19 de julio, regula las condiciones de trabajo en la Comarca Comunidad de Teruel.

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

Cuando en este convenio se recoja la expresión "persona trabajadora", deberá ser entendida en todo caso referido tanto al género masculino como femenino. Se entenderán igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquiera de ellos.

Art. 2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos en régimen laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Comarca de la Comunidad de Teruel, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente. Queda exceptuado el personal eventual de libre designación.

Asimismo será de aplicación a las personas trabajadoras que presten servicios en cualquiera de los organismos autónomos dependientes de la Comarca.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, no serán de aplicación las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio al personal contratado en virtud de Convenios de Colaboración o Programas Subvencionados que expresamente remitan para su determinación a Convenios Colectivos Específicos o Sectoriales, en cuyo caso les serán de aplicación estos últimos (Convenios con los servicios públicos de empleo).

Art. 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde el día de su publicación hasta el día 31 de diciembre del año 2022.

Art. 4.- Indivisibilidad del convenio.

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

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción Administrativa o Laboral, en el ejercicio de sus facultades dictaran normas que dejaran sin efecto o modificaran alguna de las estipulaciones del presente Convenio, deberá

adaptarse éste a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO.

Art. 5.- Denuncia y prórroga del convenio

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley General de Presupuestos del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio.

La denuncia de la vigencia del presente Convenio será motivo para la reunión de la Mesa General de Negociación, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria de la Comarca, por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de los Delegados de Personal.

Art. 6.- Comisión Negociadora.

Queda constituida una Comisión Negociadora, que estará formada de una parte por la representación de los sindicatos con derecho a la misma y de la otra por las personas que la Comarca designe para que actúen en su nombre, pudiendo asistir los asesores, que de mutuo acuerdo, designen las partes.

La función de esta Mesa General será la de negociar los Convenios cuando se produzca la denuncia de la vigencia de los mismos.

Art. 7.- Comisión Paritaria y de Seguimiento

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

- 1.-Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.
- 2.-Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
- 3.-Elaboración de informes preceptivos en los procesos de elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.
- 4.-Resolver todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, que no vengan expresamente recogidas en este Convenio y que no sean competencias exclusivas de la representación de los trabajadores.
- 5.-Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con la Comarca.
- 6.-Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes:
 - a) Actualización de la Plantilla, clasificación y número de puestos.
 - b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
 - c) La oferta de empleo público del año entrante.
 - d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
 - e) El diseño y aprobación de planes de formación.
 - f) Sistemas de selección del personal para asistir a cursos de formación profesional.
 - g) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.
 - h) La aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración, FEMP y FAMP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

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

La Comisión de Seguimiento estará constituida de forma paritaria por cinco vocales por cada una de las partes firmantes del presente convenio, pudiendo asistir asesores/as, con voz y sin voto.

Se tendrá previsto el nombramiento de sustitutos/as, en caso de ausencia de los titulares. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente/a y un secretario/a, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores/as y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse a la interpretación y aplicación del Convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas, así como a recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de una semana, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo. Ésta se deberá pronunciar por

escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 8.- Condiciones más favorables

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

Art. 9.- 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. 10.- 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, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

Art. 11.- Unidad del Convenio

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

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 12.- Organización del trabajo

1.- La organización del trabajo es facultad de la Dirección Comarcal, estableciendo los sistemas de racionalización más eficaces, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponderá a los responsables técnicos y políticos de los distintos servicios. Se establecerán cauces de participación de los representantes de las personas trabajadoras en la determinación de las condiciones de trabajo.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a.-La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b.-La adecuación y suficiencia de las plantillas para cubrir las necesidades del servicio.
- c.-La adecuada y eficaz adscripción profesional de las personas trabajadoras.
- d.-La profesionalización y promoción de las personas trabajadoras.
- e.-La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f.-La racionalización, temporalización y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g.-El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de participación de las personas trabajadoras.
- h.-La adopción de las necesarias medidas que marca la ley de prevención de riesgos laborales que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.
- i.-La concertación social.
- j.-Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.

3.- Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán al informe previo de la Comisión de Seguimiento, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a informe de la Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

La persona trabajadora prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente incluido el presente convenio colectivo, su contrato y en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local.

El absentismo y la disminución en el rendimiento del trabajo, normal o pactado, serán estudiados por los responsables de la unidad que presten sus servicios y será sometido a análisis interno y con posterioridad, a discusión en reuniones conjuntas de seguimiento entre ambas partes firmantes del presente convenio, en la Comisión de Seguimiento.

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

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

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

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

Todas las categorías profesionales, escalas, subescalas y empleos se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en las siguientes categorías profesionales:

- Categoría A, dividida en dos subcategorías A1 y A2. Para el acceso a esta categoría se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La subcategoría A1 se corresponde con la anterior categoría A, siendo la titulación exigida: Licenciaturas universitarias, equivalentes o superior.

La subcategoría A2 se corresponde con la anterior categoría B, siendo la titulación exigida: Diplomaturas universitarias o equivalentes.

- Categoría B. Para el acceso a esta categoría se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

- Categoría C. Dividida en dos subcategorías, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:

C1 (Anterior categoría C): Bachillerato, BUP, FP- nivel superior o equivalentes.

C2 (Anterior Categoría D): Graduado ESO, EGB, FP-1 nivel medio o equivalentes.

- Categoría AP (Anterior categoría E): La titulación exigida para su ingreso es Educación primaria, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

Art. 13.- Clasificación profesional

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

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

Se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figura en la tabla salarial que aparece en el Anexo 1 de este convenio.

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo de un empleo distinto de los previstos, requerirá su consideración previa por la Comisión de Seguimiento, a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

Art. 14.- Relación de puestos de trabajo

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

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

a) Denominación y funciones.

b) N° de dotaciones.

c) Nivel de complemento de destino.

d) Complemento específico.

e) Tipo de puesto de trabajo.

f) Forma de provisión.

g) Grupo profesional.

h) Titulación académica.

i) Formación específica.

j) Observaciones.

k) Localidad.

l) Jornada.

m) Horario.

n) Situación del puesto.

o) Valor del complemento específico.

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

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

r) Titulación exigida para su desempeño.

s) Código numérico de identificación.

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

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

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

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

Art. 15.- Organización interna

Durante la vigencia del presente convenio se elaborará un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con los representantes de los trabajadores/as.

Art. 16.- Registro administrativo del personal

En la Comarca existirá un Registro, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo, no debiendo figurar en él ningún dato relativo a raza, religión u opinión de la persona trabajadora, pudiendo acceder libremente cada persona trabajadora a su expediente.

Art. 17.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 35 horas semanales.

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

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento se adecuarán a las características de cada servicio comarcal y serán elaborados y negociados con la representación de los trabajadores/as.

Art. 18.- Calendario laboral

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

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

Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de diciembre.

Para el personal que tenga establecido su horario semanal de lunes a viernes, cuando coincidan alguna de las doce festividades nacionales y autonómicas, de las dos locales o los días 24 y 31 de diciembre en sábado o domingo, se ampliarán en el mismo número los días que podrá disfrutar la persona trabajadora como días de libre disposición, pudiéndolo hacer hasta el 31 de enero del año siguiente.

Así mismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los 14 días festivos anuales, que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral, serán compensados preferentemente con un día de permiso, en las fechas que establezca la persona trabajadora, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita. O económicamente como horas extraordinarias. En caso de jubilación de la persona trabajadora y tener pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

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

Art. 19.- Horario especial

Se establece una jornada especial para determinadas épocas del año con arreglo a las siguientes consideraciones:

Horario especial Fiestas del Angel: tomando como criterio el programa oficial aprobado por el Ayuntamiento de Teruel, la jornada será de 9 a 14 horas en aquellos servicios donde pueda realizarse. Para el personal, que por las características del servicio no tenga una jornada regular se reducirá el horario laboral en 8 horas, aplicando esta proporción al personal a tiempo parcial.

Horario laboral de verano comprenderá desde el día 16 de junio hasta el día 15 de septiembre, ambos incluidos, según se detalla a continuación:

Primero: Personal con jornada continuada y a tiempo completo:

De lunes a jueves de 8,00 a 14,30 horas.

Viernes de 8,00 a 14,00 horas.

Segundo: Personal con jornada partida y a tiempo completo:

De lunes a jueves se reduce la jornada en 30 minutos.

Viernes se reduce la jornada en 1 hora.

Tercero: Para el personal que por las características del servicio no tienen una jornada regular, se deducirá el horario semanal a tiempo completo en tres horas, aplicándose esa proporción para el personal a tiempo parcial. Antes del día 15 de junio se deberá comunicar al Sr/a. Presidente/a la propuesta de horario en estos casos.

Art. 20.- Vacaciones anuales

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

Los días de vacaciones que corresponden son 22 días hábiles ó 30 días naturales, que podrán ser disfrutados de una sola vez, o distribuidos en tres turnos de 5 días hábiles, como máximo y los restantes 7 días hábiles puedan cogerse en días sueltos individualmente.

Para las personas trabajadoras cuya jornada es de 6 días a la semana las vacaciones que corresponden son de 26 días laborables o de 30 días naturales.

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

1.-Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre las personas trabajadoras y de éstas con la empresa.

2.-Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones las personas trabajadoras con hijos/as en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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

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

Al personal que por razones ajenas a su voluntad tuviese que disfrutar las vacaciones de forma partida, se le añadirán los siguientes días hábiles, que tendrán carácter de permiso especial, en función del periodo en que se disfruten:

Verano-Invierno 2 días

Invierno-Invierno 3 días

El plan anual de vacaciones lo aprobará la Comarca, oída la representación legal de las personas trabajadoras, preferentemente antes del día 30 de Abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

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

En el supuesto de acreditar los años de antigüedad en la administración pública, se disfrutarán de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicios : Veintitrés (23) días.

Veinte años de servicios : Veinticuatro (24) días.

Veinticinco años de servicios: Veinticinco (25) días.

Treinta años o más de servicios :Veintiséis (26) días.

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

Art. 21.- Permisos

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

A. Enfermedad

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

La concesión de la licencia por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño del trabajo, estará condicionada a la presentación del parte de baja al Jefe de Servicio, expedido por el facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales. La presentación del parte será obligatoria a partir del cuarto día de enfermedad y cada siete días, durante el tiempo en que se permanezca en esta situación. En caso de no presentar el correspondiente parte de baja, deberá presentarse una declaración o justificante personal el día de incorporación, sin perjuicio de la obligación de comunicar al Jefe del Servicio correspondiente la ausencia al trabajo. La Comarca abonará a la persona trabajadora en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua, hasta cubrir el 100% del salario desde el primer día de baja.

Hasta siete días hábiles por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos/as, padres y hermanos/as con justificación debidamente acreditada: se extiende a

cualquier ingreso en centro sanitario u hospitalización de las mismas personas, y se ofrece la posibilidad de que se pueda disfrutar en días alternos, durante el periodo terapéutico, con el debido justificante médico. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

Para recibir atención médica u odontológica, tanto pública como privada por el tiempo necesario.

B. Matrimonio

Por razón de matrimonio propio, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.

La persona trabajadora que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

C. Gestación, alumbramiento y lactancia

Según lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público queda regulado de la siguiente forma:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del TREBP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

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

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

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

d) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

D. Protección del embarazo

Previo prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma, justificando esta asistencia de forma semanal al Jefe de Servicio. La trabajadora gestante podrá optar, en caso de existencia de vacante y

dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en éste sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

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

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

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

El tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, a consulta médica, siempre que no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo. En caso de que el familiar acompañado sea mayor de edad y no esté incapacitado, se deberá aportar justificante firmado por el médico que acredite que éste no puede valerse por sí mismo o que existe algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado.

F. Divorcio

Dos días por divorcio o separación efectiva de pareja de hecho registrada de la persona trabajadora.

G. Fallecimiento

Hasta 6 días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos/as, padres, hermanos/as y demás parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad y con las justificaciones correspondientes.

H. Traslado

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

I. Deber inexcusable

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

J. Celebración del acto, (boda, comunión, etc.)

Un día de permiso, el de celebración del acto, hasta el tercer grado, tanto de consanguinidad, como de afinidad. Dos días con desplazamiento superior a 300 Km.

K. Causas justificadas

Cinco días prorrogables por otros cinco por causas justificadas. Para poder hacer uso de este permiso se deberán haber consumido los días por asuntos propios sin justificar.

L. Estudios

Podrá ser concedido permiso para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada a la Comarca. (En caso de concederse esta licencia, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir toda su remuneración así como dietas, tanto de manutención como de desplazamiento y alojamiento).

M. Exámenes

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

N. Reuniones profesionales

Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical, a los que asista el personal de la Comarca o formando parte integrante de las mismas, con la debida justificación y hasta un máximo de cinco días al año, con el correspondiente permiso de la presidencia.

O. Funciones sindicales

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

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

P. Asuntos particulares

Permiso retribuido de ocho días laborables por asuntos particulares, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Particularidad: Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada persona trabajadora podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con al menos dos días laborables de antelación. La no respuesta por escrito, en el plazo de otros tres días, implicará la aceptación. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por la persona trabajadora solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores/as.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 31 de Enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este convenio colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará a los representantes de los trabajadores/as de los casos que se produzcan.

Q. Especial

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

R. Sin sueldo

Podrán concederse licencias, conservando durante este tiempo todos los derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

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

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

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 4 meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de otro nuevo, salvo en los casos debidamente justificados.

Art. 22.- Excedencias

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

2.- Excedencia voluntaria:

2.1.- Podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos 1 año, contando para ello la antigüedad de la administración de procedencia. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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

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

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

Si la persona trabajadora no solicita el reintegro o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reintegro.

2.2.- Solicitado el reintegro por la persona trabajadora y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reintegro será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría: La Comarca Comunidad de Teruel comunicará a la persona trabajadora, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento de su misma categoría profesional. La persona trabajadora, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacantes.

El reintegro deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación a la persona trabajadora de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

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

Segundo: otras opciones de reintegro: Si solicitado el reintegro no existe vacante de su misma categoría profesional, la persona trabajadora deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cual de las siguientes opciones se decide:

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

b) Por reintegrarse en vacante de categoría equivalente.

c) Por reintegrarse en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Comarca Comunidad de Teruel deberá comunicar a la persona trabajadora con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. La persona trabajadora deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reintegro si no se incorpora en dicho plazo.

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

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

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

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

3.- Excedencia forzosa:

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

- a) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.
- c) Desempeño de un puesto de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente de alguno de los altos cargo reseñados en el artículo 20.2 de la Ley 30/ 1984, de 2 de Agosto.

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

4.- Excedencia para el cuidado de hijo/a:

4.1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado del hijo/a biológico o adoptivo menor de edad o minusválido. Sucesivos hijos/as, biológicos o adoptivos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El peticionario deberá declarar expresamente no desempeñar ninguna otra actividad que menoscabe o impida el cuidado del hijo/a.

4.2.- Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva del puesto de trabajo, computándose dicho período a efectos de antigüedad. En todo lo demás serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.3.- La persona trabajadora deberá comunicar su reincorporación con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha que finalice o desee dar por finalizada la excedencia. Si la persona trabajadora no comunica su reincorporación de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, perderá el derecho al reingreso y quedará extinguido su contrato de trabajo con efectos de la fecha de finalización de la excedencia, salvo que en el mismo plazo señalado para comunicar su reincorporación, solicite pasar a otra situación de las contempladas en el convenio colectivo y le sea concedida.

4.4.- Las disposiciones de este artículo serán de aplicación en el caso de acogimiento, judicial o administrativo. Se entenderá que existe acogimiento judicial desde la fecha en que se haya dictado el auto correspondiente, el administrativo, desde la fecha de la formalización del acuerdo de acogimiento. En todo caso, la excedencia finalizará cuando por cualquier circunstancia el acogimiento haya cesado, no pudiendo concederse un nuevo período de excedencia de adopción del mismo hijo/a acogido.

5.- Por razón de incompatibilidad:

La persona trabajadora que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y del sector público deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos.

Art. 23.- Disminución de jornada

El personal podrá solicitar la reducción de jornada al amparo de las siguientes situaciones:

A.- POR GUARDA LEGAL.

Tendrá derecho a una reducción desde un octavo, como mínimo, y hasta un medio, como máximo, de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna de las siguientes personas:

- Menor de doce años

- Anciano/a que requiera especial dedicación.
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida.
- Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Sin perjuicio de lo anterior, se conservará el derecho a disfrutar, por esta reducción, y para menores hasta 9 años, personas con discapacidad física, psíquica y sensorial (que como mínimo sea del 33%) y personas en situación de dependencia, que no desempeñen actividades retribuidas y/o dispongan de ingresos superiores al IPREM, un máximo de dos horas diarias con disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

B.- POR RAZON DE EDAD O SALUD.

Las personas trabajadoras a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en la normativa laboral, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

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

Art. 24.- Personal con capacidad disminuida

Se entiende por persona con discapacidad la definida en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

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

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

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador/a afectado a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO V - DERECHOS Y DEBERES.

Art. 25 - Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras de la comarca quedarán obligadas al cumplimiento de sus deberes y muy especialmente los siguientes:

a) Cumplir exactamente las funciones legales de su puesto de trabajo, colaborando en la consecución de los fines perseguidos por la Comarca.

b) Cumplir íntegramente la jornada y el horario laboral establecido, observando la máxima permanencia y su puesto de trabajo.

c) Tratar con amabilidad, respeto y corrección al ciudadano.

d) Conservar cuidadosamente el material encomendado.

e) Cumplir las normas o reglamento de régimen interior de su servicio.

f) Colaborar con sus compañeros, sustituyéndoles reglamentariamente en los supuestos de ausencia y enfermedad.

g) Observar mutuamente, entre superiores e inferiores jerárquicos el respeto, disciplina y espíritu de colaboración que requiere el servicio público. Actuar de buena fe para la consecución de los objetivos de la Comarca

h) Guardar la debida discreción en los asuntos que conozca por razón del trabajo.

CAPÍTULO VI - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 26.- Retribuciones básicas

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada una de las categorías profesionales que figuran en el anexo 1.

Art. 27.- Plus de Convenio

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos del Estado.

No obstante, se podrá percibir Plus de Convenio en cantidad superior en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

La asignación de niveles a cada uno de los puestos es para 2019 la que figura en el anexo 1. Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de

niveles asignados que constan en dicho anexo, deberá ser informada por la Comisión de Seguimiento y aprobada por el órgano de gobierno comarcal.

Art. 28.- Complemento específico

Se asignará un único complemento específico a los puestos de trabajo, destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

Se podrá reducir el sueldo en la parte correspondiente al complemento específico, siempre a solicitud del trabajador/a y con el objeto de conceder una posible compatibilidad con otra actividad en la empresa privada.

Art. 28.bis- Gratificaciones por servicios especiales

Las gratificaciones serán las destinadas a retribuir los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo; en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, siendo facultad de la Corporación la determinación global de la cantidad anual fijada al efecto y que vendrá determinada en el correspondiente Presupuesto Comarcal.

Para las y los profesionales que presten el servicio de atención continuada de las urgencias sociales, dicho complemento salarial será:

Guardia localizada en sábados y festivos: 84,27€

Guardia localizada en viernes: 59,69€

Guardia localizada días laborables: 42,14€

Art. 29.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor. Serán compensadas, preferentemente en tiempo, a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas en sábado, o domingo, día festivo u horario nocturno, o económicamente, como hora extraordinaria del personal con un 75% más del importe de la hora ordinaria.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, a los efectos que dispone el real decreto 92 de 19 de enero de 1985 y la orden ministerial de 1 de marzo de 1985, que lo desarrolla, las siguientes:

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

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

3.- Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias.

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

No obstante, dado el carácter de servicio público que presta la Comarca Comunidad de Teruel, las horas extraordinarias se realizan por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad. Cuando no existan personas trabajadoras que deseen desarrollarlas voluntariamente se podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, siguiendo un turno y comunicándolo a los representantes de los trabajadores/as.

Art. 30.- Antigüedad.

Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción de las personas trabajadoras, por trienio, de las cantidades económicas establecidas en la ley de los Presupuestos Generales del Estado, equiparando la cantidad a percibir para las categorías C, D, y E, según se cita a continuación:

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el 1 del mes siguiente en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento todas las personas trabajadoras independientemente de la relación contractual hayan tenido o tengan con la Comarca.

Para el cálculo del complemento personal de antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios profesionales prestados en la Comarca y las administraciones de procedencia desde el día de inicio de la relación laboral, reconociéndose de igual modo esta antigüedad en el contrato de las personas trabajadoras.

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

En el supuesto de que la cantidad que actualmente se percibe en concepto de antigüedad sea superior a la resultante de aplicar el complemento salarial de la antigüedad pactada en este convenio, se seguirá percibiendo la actual, hasta que dichas cantidades se equiparen o sean superadas por las cuantías establecidas en este convenio, momento en que se pasarán a percibir estas.

Art. 31.- Pagas extraordinarias

Serán dos al año y se percibirán el 30 de junio y 20 de diciembre. El importe de cada una de ellas será el equivalente al 100% de la suma del salario base, más antigüedad, más los complementos específico, de destino y personal transitorio.

El devengo de las pagas extraordinarias será semestral, devengándose la paga extraordinaria de junio en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año en curso y el 30 de junio del año en curso, y devengándose la paga extraordinaria de diciembre entre el 1 de julio del año en curso y el 31 de diciembre del año en curso.

A la persona trabajadora que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Para los contratos de trabajo de carácter temporal y del Servicio de Ayuda a Domicilio, las pagas extras se abonarán de forma prorrateada mensualmente. Esto implicará la inclusión en la nómina de cada mes de una sexta parte, más de la suma del salario base, más antigüedad, más los complementos específico y de destino.

Art. 32.- Incentivos y pluses

Se establecen los siguientes incentivos y pluses:

a) Plus de penosidad: Se establece un plus de toxicidad para toda persona trabajadora que desarrolle tareas con pinturas, disolventes, decapantes y otros materiales tóxicos relacionados con los trabajos de señalización vial y similares, su cuantía será de 50 € al mes. La forma de determinar la procedencia de este plus será según el criterio del comité de seguridad y salud de la comarca.

b) Plus de nocturnidad: las personas trabajadoras que realicen su labor entre las 22 horas y las seis de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno que será igual a la diferencia entre el salario fijado anualmente por acuerdo de consejo comarcal para la categoría profesional de La persona trabajadora dividido entre 1665 horas y esa misma cantidad incrementada en un 25%, salvo que este se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a cuatro horas se abonará el plus solo sobre el tiempo trabajado. Si las horas nocturnas trabajadas fueran más, se pagará el plus correspondiente a ocho horas.

c) Plus de domingos y festivos: Todas aquellas personas trabajadoras que, por las características de sus puestos de trabajo, desempeñen sus funciones en Centros donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año, percibirán un plus de 39,76 €, por jornada completa trabajada.

Si el tiempo trabajado en el periodo es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada. A tal efecto se entenderá por jornada completa la efectivamente realizada por La persona trabajadora pudiendo, por lo tanto, coincidir con uno o más días naturales.

d) Plus de jornada partida: Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo se haya calificado en la RPT como jornada partida y por ello deban trabajar habitualmente en jornada partida, recibirán un plus de 30 euros/mes cuando tres cuartos de su jornada mensual sea partida.

e) Plus por uso de telefonía propia: Las personas trabajadoras que por razones de servicio tengan que utilizar telefonía propia en horario laboral, se les compensará con la cantidad de 30 €/mes. Salvo que la Comarca facilite el servicio de telefonía.

f) Plus de uso de vehículo propio: A La persona trabajadora que por la naturaleza de su trabajo tenga que desplazarse a una localidad distinta donde esté ubicado su centro de trabajo, utilizando su vehículo propio, se le indemnizará con la cantidad de 6 €/día, si realiza 100 km o menos en ese día. Cuando los desplazamientos diarios superen los 100 km la indemnización será de 7 €/día.

Art. 33.- Dietas y desplazamientos

Todo el personal de la Comarca, independientemente del grupo a que pertenezca, percibirá las dietas establecidas como Grupo 2 en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya.

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

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

Art. 34.- Indemnizaciones

La Comarca abonará los gastos de obtención del permiso de conducir a aquellas personas trabajadoras que en su convocatoria de ingreso no figurara tal requisito y les fuese exigido obtenerlo con posterioridad.

Art. 35.- Anticipos

Las personas trabajadoras podrán solicitar en concepto de anticipo una o dos mensualidades (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico), siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de 12 meses. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos directamente por la Presidencia y su abono se efectuará por Depósito a la presentación del oficio de autorización de la Presidencia a la misma.

Art. 36.- Anticipo de sueldo devengado

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90% del salario mensual (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico) que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud, siendo abonado en la misma forma que en el artículo anterior. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mes siguiente.

Art. 37.- Nómina

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

La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

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

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

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

Art. 38.- Quebranto de moneda

La Comarca garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en las personas trabajadoras encargadas de este servicio.

Art. 39.- Justificación de haberes

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

CAPÍTULO VII – OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.**Art. 40.- Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes**

La persona trabajadora con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, la persona trabajadora deberá haber prestado servicios, con carácter de firmeza, en la comarca durante dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad, considerando para ello el tiempo trabajado en la administración de procedencia.

La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el órgano competente. No podrá tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en caso de pactarse, sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

La persona trabajadora, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría en la misma localidad o centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata a finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse con una antelación mínima de 20 días.

Producida la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

Art. 41.- Suspensión por privación de libertad

La privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto. El plazo de reincorporación será de siete días a partir del momento de su puesta en libertad.

Art. 42.- Incapacidad temporal.

La persona trabajadora en situación de baja, seguirá percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia hasta completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la seguridad social, desde el primer día tanto por ILT como cuando la causa de la baja sea por accidente laboral o enfermedad profesional, en tanto persista dicha situación.

Todo el tiempo en que dure la incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones, salvo los complementos ligados al puesto de trabajo.

Art. 43.- Jubilación parcial anticipada:

Mediante contrato de relevo, en función de lo establecido en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**Art. 44.- Normativa aplicable**

La Comarca deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será:

Artículo 40.2 de la Constitución Española.

Artículo 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Texto refundido de la Ley de Seguridad Social.

Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ley 54.2.003 de reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

Y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 45.- Medidas preventivas

El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberán caer en modo alguno sobre las personas trabajadoras.

Art. 46.- Fomento de la Protección

La Comarca deberá:

1.- Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma.

2.- Determinar y evaluar los factores de riesgo.

3.- Elaborar, en el plazo de 6 meses desde la firma del presente acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad.

4.- Garantizar una formación adecuada y práctica en esta materia a todas las personas trabajadoras.

5.- Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes laborales, enfermedades y sobre los índices de siniestralidad.

6.- A designar al menos a una persona trabajadora, con la formación adecuada, para que se haga cargo de las tareas de prevención (Ley 54.2.003).

Art. 47.- Primeros auxilios de educación sanitaria

Se impartirán cursos por personal cualificado, dando opción para asistir a los mismos a todas las personas trabajadoras.

Art. 48.- Revisión médica

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

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

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

Art. 49.- Útiles de trabajo y vestuario

La Comarca facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicios en puestos de trabajo, que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad e higiene o protección así como al personal que deba usar uniforme, igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie, así como ropa de abrigo cada dos años, a todo el personal laboral que consistirá en un chaquetón o similar.

Siempre que se incorpore personal nuevo, antes de empezar a trabajar se le facilitarán los útiles de trabajo y vestuario que correspondan. Al personal fijo de nuevo ingreso se le facilitará cuando se produzca su incorporación. Al personal eventual también se le facilitará cuando la duración de su contrato así lo requiera.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y reposición y su distribución se ajustarán a lo acordado por los Delegados de Prevención, los cuales participarán en la selección del vestuario determinando el más indicado en cuanto a calidad, tallas y características técnicas. El vestuario mínimo será:

Para el personal del parque de maquinaria y del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos: 2 monos, 3 camisas de manga larga, dos de manga corta, dos pantalones de trabajo, dos gorros, con el anagrama de la Comarca, dos pares de botas o calzado de trabajo y 1 mono impermeable.

Para el personal del Servicio de Ayuda a domicilio, dos batas de verano y dos de invierno, con el anagrama de la Comarca, guantes de goma y látex y calzado de trabajo de verano y de invierno.

Para el personal de los Servicios de Deporte: dos chandals, dos camisetas y dos pantalones de deporte o bermudas, 2 bañadores o dos mallas y top de aeróbic, con el anagrama de la Comarca, un neopreno (para los monitores de natación) y 2 pares de calzado deportivo adecuado al trabajo a desempeñar.

El vestuario que proceda se entregará a las personas trabajadoras antes del inicio de sus funciones, el de verano antes del día 1 de Mayo y el de invierno antes del 1 de Octubre, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Art. 50.- Asesoramiento y defensa legal.

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

La Comarca asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadores/as en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil y administrativa.

CAPÍTULO IX - DERECHOS SINDICALES.

Art. 51.- Derechos de representación.

A) Representantes de los Trabajadores/as

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/1987 de 12 de junio y de la normativa vigente, se contemplan a los representantes de los trabajadores/as las siguientes:

FACULTADES:

- 1.- Asistir un Delegado/a, con voz y sin voto, a las reuniones de la Comisión de seguimiento de personal.
- 2.- Recibir información trimestral sobre la política de personal de la Comarca.
- 3.- Emitir informe, a solicitud de la Comarca, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación del personal.
 - c) Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- 4.- Ser informados de las sanciones impuestas por faltas cometidas por algún trabajador/a.
- 5.- Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c) Cantidades que perciba cada persona trabajadora por complemento personal, de productividad, gratificaciones por horas extraordinarias y pluses.
- 6.- Conocer trimestralmente los datos disponibles sobre nombramientos, contratación, cumplimiento de horarios, el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 7.- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- 8.- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- 9.- Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Comarca.
- 10.- Colaborar con la Comarca para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- 11.- Informar a las personas trabajadoras en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado.
- 12.- Mediar en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses en los supuestos de disfrute del periodo vacacional, permisos, licencias, cumplimiento de horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.
- 13.- Recibir copia básica de los contratos de las personas trabajadoras.

GARANTÍAS Y DERECHOS:

- 1.-El acceso y libre circulación por las dependencias comarcales, sin que se entorpezca su normal funcionamiento.
- 2.-La libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- 3.-Ser oído el comité de empresa en los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometido alguno de ellos durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- 4.-Un crédito conjunto de 180 horas anuales por cada miembro del comité de empresa, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo. Las horas utilizadas por reuniones convocadas a instancia del Comarca, por pruebas selectivas o negociación colectiva no se contabilizarán como horas sindicales y si se realizan fuera de la jornada laboral se acumularán al crédito anual.
- 5.-No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación.
- 6.-No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- 7.-Tener acceso a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.
- 8.-Recibir copia de los presupuestos anuales de la Comarca, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I y de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

Art. 52.- Derecho de huelga

En caso de huelga, la Comarca y el Comité de Huelga, establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 53.- Secciones sindicales

La corporación reconocerá las secciones sindicales que se pueden constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos de los sindicatos correspondientes.

Las organizaciones sindicales con delegados en la Comarca podrán nombrar un delegado sindical con los mismos derechos y deberes que los miembros del Comité de Empresa.

Art. 54.- Derecho de Reunión

Están legitimados a convocar una reunión:

- a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) El Comité de Empresa o los delegados de personal.
- c) Cualesquiera de las personas trabajadoras de la Comarca, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.
- d) Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano de gobierno comarcal y quienes estén legitimados a convocar reuniones.
- e) 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 trata.
- f) 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 X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 55.- Régimen Disciplinario

Será de aplicación lo estipulado en los artículos del 93 al 98 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.

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/as o a los compañeros/as 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 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.

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/a, 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) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- e) La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás trabajadores/as, independientemente de su categoría profesional.
- f) La desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
- g) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- h) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- j) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- l) La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.
- m) 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.

Art. 56.- Despido improcedente.

En el caso de despido improcedente, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos representantes de los trabajadores/as y dos personas representantes de la Comarca, quienes en total paridad estudiarán los condicionantes que motivaron el despido, siendo necesario para que se opte por una indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que, en su caso, opte el trabajador.

El presente artículo será de aplicación únicamente al personal con relación laboral fija.

CAPÍTULO XI – IGUALDAD DE GÉNERO.

Art. 57.- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

La Comarca removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

Art. 58.- Plan de igualdad.

Siguiendo lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava del Estatuto Básico del Empleado Público, la Comarca deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad participará la representación de las y los trabajadores y el texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y posteriores Convenios Colectivos que lo sustituyan.

Art. 59.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Asimismo, se negociará con la representación de las y los trabajadores un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y posteriores Convenios Colectivos que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del Código de Conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

Art. 60.- Violencia de género.

Para la lucha contra la Violencia de Género, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

En el Plan de Igualdad de la empresa se incluirán medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género, así como campañas de sensibilización, denuncia y prevención.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA:

Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 del TREBEP, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y art 21 de este convenio, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Se reconoce la sucesión de empresa habida entre los municipios y mancomunidades en los que prestaban servicios las personas trabajadoras que se incorporaron a la Comarca, debido al proceso de comarcalización, en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se contemplará el mecanismo de sucesión de empresa para las personas trabajadoras que se incorporen a la Comarca a causa de nuevos procesos de transferencias desde las demás administraciones públicas a la Comarca.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

PROCESO EXCEPCIONAL DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

La Comarca se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla de la Comarca, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición o concurso-oposición. En condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Si por Ley se impusiesen a este colectivo obligaciones superiores a las contempladas en el Presente Convenio, las condiciones de prestación del servicio serán objeto de negociación específica en la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

A los solos efectos de deducciones por licencias sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complementos específico).

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Acuerdo que requieran solicitud, se harán de forma escrita. La no contestación expresa por escrito en un periodo no superior a quince días naturales, supondrá automáticamente el reconocimiento de lo solicitado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

En todos aquellos artículos donde se hace referencia a "días hábiles" se entenderá como tales a los que corresponde trabajar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

Los grados de parentesco, a los que se hace referencia en el capítulo IV, son referidos tanto a consanguinidad como a afinidad, ya sea matrimonio o pareja de hecho y serán considerados como límite máximo a alcanzar, siendo el mínimo el correspondiente al propio trabajador/a.

	Grados de parentesco	
PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO
HIJOS	HERMANOS	SOBRINOS Propios y del cónyuge
CONYUGE	CUÑADOS	TIOS Propios y del cónyuge
PADRES	ABUELOS Propios y del cónyuge	BISABUELOS Propios y del cónyuge
SUEGROS	NIETOS Propios y del cónyuge	
CONYUGE DE HIJOS	CONYUGE DE NIETOS	

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.

En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones vigentes o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y la Administración del Estado, debiendo, por la comisión de seguimiento, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

Lo regulado en este Convenio y que contravenga lo estipulado en el artículo 8 del RDL 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad, queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el mismo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas comarcales, reguladoras de materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que se opongán al mismo.

Para que alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior pueda prevalecer, será precisa la negociación previa en la Comisión de Seguimiento y acuerdo expreso.

Documento firmado electrónicamente (Real Decreto 1671/2009:

POR LA COMARCA COMUNIDAD DE TERUEL.- Presidente de la Comarca, José Samuel Morón Saez;

POR EL COMITÉ DE EMPRESA DE LA COMARCA COMUNIDAD DE TERUEL.- Presidenta del Comité de Empresa, Beatriz Redón

ANEXO I

GRUPO: A2

TÉCNICO DE GRADO MEDIO

TRABAJADOR SOCIAL

AGENTE DE DESARROLLO LOCAL

EDUCADOR SOCIAL

GRUPO: C1

ADMINISTRATIVO

COORDINADOR SERVICIO DEPORTES

GRUPO: C2

COORDINADOR DEPORTES

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CONDUCTOR

MONITOR DE TIEMPO LIBRE

MONITOR DE DEPORTES

GRUPO: AP

PERSONAL AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO CON ESPECÍFICO B.

COORDINADORA DE CENTROS BASE.

COORDINADORA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL.

COORDINADOR DEL SERVICIO DE DEPORTES.

COORDINADOR DE DEPORTES.

ADMINISTRACION ECONÓMICA.

En todo aquello no contemplado en la presente tabla se estará a lo regulado por el Gobierno de Aragón para su personal y a lo acordado en la comisión de seguimiento del propio acuerdo.

TABLAS SALARIALES

GRUPO ANTE-RIOR	GRUPO ACTUAL	SALARIO BASE	TRIENIOS	NIVEL	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO A	COMPLEMENTO ESPECÍFICO B
A	A1	1170,87	45,26	30	1.028,13	995,36	1.685,91
				29	922,20	941,68	1.561,64
				28	883,43	886,66	1.446,67
				27	844,63	821,19	1.343,66
				26	740,99	758,09	1.240,17
				25	657,45	721,16	1.176,15
				24	618,66	685,10	1.111,86
				23	579,90	650,26	1.045,12
				22	541,10	615,41	978,34
B	A2	993,71	36,90	26	740,99	721,38	1.203,40
				25	657,45	683,34	1.139,43
				24	618,66	645,41	1.080,42
				23	579,90	610,57	1.008,36
				22	541,10	575,71	935,84
				21	502,37	525,37	842,60

				20	466,66	474,98	743,43
				19	442,83	460,78	713,56
				18	418,98	443,38	683,70
				26	740,99	693,84	1.174,63
				25	657,45	657,26	1.112,18
				24	618,66	620,77	1.054,59
				23	579,90	587,25	984,25
				22	541,10	553,72	913,47
				21	502,37	502,36	817,35
				20	466,66	451,50	718,51
				19	442,83	437,17	688,33
				18	418,98	421,25	658,47
-	B	867,24	32,39	22	541,10	531,74	891,09
				21	502,37	479,34	792,12
				20	466,66	428,02	693,61
				19	442,83	413,56	663,09
				18	418,98	399,14	633,23
				17	395,15	387,09	611,31
C	C1	740,76	30,87	16	371,37	375,04	589,35
				18	418,98	367,35	603,93
				17	395,15	355,33	582,01
				16	371,37	343,28	562,36
				15	347,51	342,04	522,60
D	C2	605,70	30,87	14	323,71	340,83	485,13
				14	323,71	315,49	461,99
				13	299,84	303,29	449,01
E	AP	121,69	6,79	12	276,00	291,03	436,07

PRECIO HORA AUXILIAR S.A.D.: 7,42 € (Incluye Salario Base y Complementos. Jornada 35 horas semanales).

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Núm. 2020-0499

JUZGADO DE LO SOCIAL UNICO DE TERUEL

Edicto de notificación y CITACIÓN

Procedimiento Ordinario nº 0000458/2019

Don MANUEL SORIANO MINGUILLON Letrado de la Administración de Justicia del JUZGADO DE LO SOCIAL UNICO DE TERUEL de Teruel

Hago saber: Que se ha dictado resolución en el proceso seguido en reclamación por Procedimiento Ordinario, registrado con el nº 0000458/2019, cuya copia se encuentra a disposición de los interesados en esta Oficina Judicial, donde los interesados podrán tener conocimiento íntegro de la misma. Y para que le sirva de notificación y citación en legal forma para el próximo día 27.05.2020, a CONSTRUCCIONES DRASAFE DE TERUEL SL, en ignorado paradero, se expide la presente para su publicación en el Boletín Oficial de Teruel e inserción en el tablón de este Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia de la resolución en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo las resoluciones que revistan forma de auto o sentencia, se trate de emplazamiento o pongan fin al procedimiento, y que contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición, en el plazo de tres días.