

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2023-2102

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE TERUEL POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA CUENCAS MINERAS Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comarca de Cuencas Mineras (Código de Convenio 44100212012023) y; tras varios requerimientos de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 17/05/2023, de una parte por representantes de la Administración Comarcal y de otra por la representación legal de los trabajadores representados por UGT; y acuerdo del Consejo Comarcal de la Comarca Cuencas Mineras adoptado en sesión extraordinaria celebrada el 23/02/2023 junto con la Resolución de Presidencia de rectificación de error material de fecha 10/05/2023; 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 Subdirector Provincial de Trabajo de Teruel,

A C U E R D A:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comarca de Cuencas Mineras, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Firmado electrónicamente, Moisés Alcalá Gago.- Subdirector Provincial de Trabajo de Teruel.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE CUENCAS MINERAS

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

ART. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.- El presente convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre la Comarca de las Cuencas mineras y los trabajadores a su servicio.

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

Todas las referencias a hijos que figuren en el presente convenio incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento pre adoptivo o permanente, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente, en un periodo mínimo de un año.

La referencia a grado de afinidad incluye la del trabajador por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente (Anexo I).

3.- Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal laboral de la Comarca de Cuencas Mineras. Queda exceptuado de la aplicación de este Convenio el personal eventual de libre designación y el personal de Alta Dirección.

4.- El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo existentes en la actualidad en la Comarca de Cuencas Mineras.

5.- El presente convenio ha sido suscrito por la representación legal de la Comarca de las Cuencas Mineras, y aprobado en su pleno, y por la representación legal del personal laboral al servicio del mismo, siendo el sindicato de la Unión General de Trabajadores (UGT) el sindicato que ostenta dicha representación.

ART. 2.- ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA

1.- El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre del año 2026.

2.- La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo. A partir de la fecha de la denuncia, cualquiera de las partes podrá solicitar el inicio de nuevas negociaciones.

Denunciado el Convenio en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente.

Así mismo, si no mediara denuncia por alguna de las partes en el plazo señalado, se considerará prorrogado por periodos anuales completos, prorroga que se formalizará mediante escrito dirigido a la otra parte.

3.- No obstante, lo anterior, en lo que afecta al capítulo de retribuciones se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

ART. 3.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

1.- Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de tratar situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

2.- La comarca podrá establecer mejoras para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo, previa negociación en la correspondiente Mesa de Negociación.

3.- No obstante, lo anterior, el presente convenio queda subordinado a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables.

4.- 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.

CAPITULO II

SEGUIMIENTO

ART. 4.- COMISION PARITARIA

1.- En lo que confiere a este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 85.3, apartado e), del Estatuto de los trabajadores.

2.- En la reunión de la Comisión Negociadora donde se dé por finalizada la negociación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria para velar por la correcta interpretación y aplicación del presente Convenio. Esta comisión será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

3.- Estará integrada por seis miembros: tres a designar por la Comarca y otros tres a designar por los firmantes del presente convenio en representación de los trabajadores.

Se tendrá previsto el nombramiento de sustitutos, en caso de ausencia de los titulares. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse a la interpretación y aplicación del Convenio. Los asesores en la comisión de seguimiento tienen derecho de voz, pero no disponen de derecho de voto.

4.- Sus funciones, 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 vengán expresamente recogidas en este Convenio.

5. Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal con la Comarca.

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

6.- La Comisión Paritaria 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.

7.- Las discrepancias surgidas en su seno, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, según lo dispuesto en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores. Así, en caso de conflicto no resuelto por la Comisión Paritaria, se acudirán al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CAPITULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

ART. 5.- CONDICIONES MAS FAVORABLES

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

2.- Respecto a las condiciones más beneficiosas, individuales o colectivas, las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo de contenido indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más ventajosas a las que para los respectivos supuestos contempla este convenio.

CAPITULO IV**PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO****ART. 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

1.- La organización del trabajo es facultad de la Comarca, 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 constituirán los cauces de participación y negociación oportunos para 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 los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- 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 los trabajadores.
- h) La adopción de las medidas necesarias que marca la ley de prevención de riesgos laborales que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

El absentismo y la disminución en el rendimiento del trabajo, 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 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.

ART. 7.- 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.

Los cuerpos y escalas se clasifican de acuerdo con los grupos que aparecen en el Anexo II de este convenio.

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo, requerirá la negociación previa, a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

ART.8.- 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 del trabajador/a, pudiendo acceder libremente cada trabajador a su expediente.

ART. 9.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 35 horas semanales. Esta jornada cumple con regulado en la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado de 2018.

La jornada de trabajo anual para todo el personal de la Comarca, con carácter general, salvo particularidades de determinados servicios, horarios reducidos o permisos por antigüedades, se calculará del siguiente modo:

365 días naturales, menos 104 sábados y domingos menos 16 festivos (8 nacionales + 4 autonómicos + 2 locales + 24 y 31 de diciembre) menos 22 días de vacaciones menos 6 días de asuntos propios = 217 días hábiles. 217 días hábiles por 7 horas diarias: 1.519 horas anuales.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, excepto en aquellos servicios que por sus características requieran realizar su trabajo en sábado y/o domingo, en cuyo caso se pactarán, los días de descanso alternativos.

Se disfrutará de una pausa de 30 minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de 5 horas seguidas.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria se adecuarán a las características de cada servicio comarcal y serán elaborados y negociados con los representantes legales de los trabajadores.

Los festivos que coincidan con el descanso semanal se podrán disfrutar como un día más de permiso teniendo la misma consideración que un permiso por asuntos propios.

9.1-Flexibilización horaria por personas dependientes.

Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Todos los trabajadores que necesiten flexibilidad horaria por algún motivo, deberán solicitarla por escrito y tendrá que ser aprobada o denegada por la comarca. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

El teletrabajo se regirá por el artículo "47 Bis Teletrabajo" del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ART.10.- CALENDARIO LABORAL

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autonómica y Local. Para el disfrute de las festividades locales, se atenderá a las festividades locales de los municipios integrantes de la comarca, especialmente de aquellos en los que se ubiquen centros de trabajo de la comarca, de tal manera que los trabajadores pertenecientes a cada centro de trabajo disfrutarán de las fiestas locales del municipio donde esté ubicado su centro de trabajo.

A principio de año los representantes sindicales informarán a los trabajadores del número de días de asuntos propios que tendrán para disfrutar a lo largo de dicho año.

A tales efectos, se consideran centro de trabajo los establecidos en las localidades de Utrillas, Muniesa y Aliaga. Si algún departamento considera que alguno de sus trabajadores tiene que disfrutar los festivos locales de otra población para que el servicio no se vea afectado debe ser la persona a cargo de dicho departamento la que tome la decisión, basándose si fuera necesario cada departamento en su reglamento interno.

Serán también días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de diciembre, cuando estos días coincidan con sábado, domingo o día no laborable se incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios, que deberán disfrutarse desde el día siguiente hasta el 31 de enero.

Régimen de disfrute de las fiestas retribuidas no recuperables:

a) Las fiestas retribuidas y no recuperables que coincidan con el descanso semanal, podrán disfrutarse desde el 1 de enero hasta el 31 de enero del año siguiente.

b) El régimen de disfrute será el que resulte de la aplicación de los permisos por asuntos propios, en lo que resulte compatible con su naturaleza.

c) Si la relación de los servicios finalizase antes de la perfección efectiva del permiso por fiestas retribuidas y no recuperables, se procederá a su correspondiente descuento en la liquidación que se practique como consecuencia del cese, si el empleado hubiera disfrutado previamente de dichos permisos.

El personal podrá ausentarse de su puesto de trabajo por causas meteorológicas adversas intentando asistir a la mayor brevedad posible a su puesto de trabajo, cuando las circunstancias lo permitan. Deberá comunicar al director/coordinador del Servicio o a secretaría esta ausencia, al inicio de su jornada de trabajo, vía telefónica o correo electrónico para dejar constancia de la incidencia. En caso de que el trabajador no preste sus servicios en jornada completa, deberá recuperar las horas o cambiarlo por un día disfrutado de asuntos propios.

En el caso de las rutas y movilizaciones de vehículos de comarca o particulares, con o sin pasajeros (ruta escolar, Iseal, monitores de deporte, auxiliares de SAD...) deberá ser el jefe de personal de comarca el que decreta la no realización del servicio prevaleciendo siempre la integridad física de los trabajadores, dichos trabajadores deberán ser informados.

Así mismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los festivos anuales que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral, serán compensados con un día de permiso, en las fechas que señale el trabajador, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita dentro del trimestre en curso.

En caso de jubilación del trabajador/a y tener pendientes de compensación alguno de estos días, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

ART. 11.- HORARIO ESPECIAL.

Se establece un horario especial con jornada reducida para determinados días del año, en atención a sus especiales características, siguiendo para ello el criterio sobre festividades locales. Para ello se adoptará el programa oficial de fiestas aprobado por el Ayuntamiento donde se ubique su centro de trabajo, estableciéndose la jornada de 9 a 14 horas, en aquellos servicios que puedan realizarlas. En caso de que el horario del trabajador

no permita disfrutarlas, podrán solicitar la reducción de estas horas conjunta o separadamente hasta el 30 de diciembre, siempre que las necesidades del servicio lo permita.

En caso de estar disfrutando del periodo vacacional o de alguno de los permisos contemplados en el presente convenio, dará lugar a la pérdida del horario especial de la localidad que le corresponda al trabajador.

ART. 12.-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 que podrán ser disfrutados de una sola vez o distribuidos en 2 o más periodos a lo largo del año, siendo cada periodo no inferior a siete días naturales.

De igual manera, el trabajador dispondrá de la posibilidad de disfrutar 5 días de sus vacaciones de forma individual a lo largo del año, asimilándose en su trato, a los días por asuntos propios.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración que se indican, se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio, 23 días hábiles.

20 años de servicio, 24 días hábiles

25 años de servicio, 25 días hábiles

30 años de servicio o más, 26 días hábiles.

El derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. Su reconocimiento se realizará mediante el correspondiente expediente previa solicitud del trabajador.

El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la empresa y estará preferentemente comprendido entre los meses de junio a septiembre. Para ello el trabajador propondrá por escrito en primer lugar las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la empresa. En caso de que el trabajador solicite el disfrute de las vacaciones anuales fuera del periodo preferente, deberá solicitarlas dentro de las fechas del plan de previsión de las vacaciones. Su concesión estará en función de las necesidades del servicio, que éste quede cubierto, y no afecte al resto de los trabajadores del mismo servicio.

Para planificar las vacaciones y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

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

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

El plan de vacaciones lo aprobará la Comarca previa negociación con los representantes de los trabajadores preferentemente antes del 30 de abril de cada año.

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

Verano - Invierno, 2 días.

Primavera - Verano o Primavera - Invierno, 2 días.

Invierno - Invierno, 3 días.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador/ a sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación. Para ello deberá presentar la correspondiente justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de determinar el periodo de las vacaciones anuales y la consiguiente minoración, se considerarán las ausencias derivadas por licencia sin sueldo por voluntad del trabajador e igualmente los periodos de suspensión provisional y suspensión firme de empleo y sueldo.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún otro tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, por maternidad, por paternidad y en su caso periodo acumulado de lactancia.

Por necesidades del servicio, debidamente motivado, el periodo de vacaciones podrá disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

ART. 13.-PERMISOS Y LICENCIAS.

Los trabajadores 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.

1.- Permisos

Al personal de la Comarca Cuencas Mineras sujeto al presente Convenio, le serán de aplicación los siguientes permisos.

1.1. Permisos por circunstancias familiares y personales.

Todos los permisos, sean por el motivo que sean, deben estar debidamente solicitados y justificados por el trabajador. Los que surjan de una urgencia deberán ser solicitados con posterioridad al suceso, debiendo comunicarlo al Coordinador/Director del Servicio o a secretaría a primera hora de su jornada vía telefónica o correo electrónico, para que quede constancia de ello y deberán estar debidamente justificados. Cualquier permiso no solicitado será considerado como un día de asuntos propios.

a) Una licencia de 20 días naturales por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b) Un día en caso de boda de hijos, padres y hermanos, a disfrutar el día de la celebración del acto.

c) Dos días por divorcio o separación efectiva de pareja de hecho registrada.

d) Por fallecimiento de:

• Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, cuatro días hábiles.

• En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad y consanguinidad, tres días.

• En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

• Se podrá utilizar la pausa de 30 minutos de la jornada laboral para asistir al tanatorio, entierro o cualquier acto que se derive de un fallecimiento.

e) Por enfermedad grave de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a 5 días laborables por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario y/o hasta recibir el alta hospitalaria o terapéutica del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado pudiendo disfrutarse de forma continua o alterna según la necesidad del trabajador y siempre debidamente justificada.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad 3 días y 5 días si existe desplazamiento acreditado, siempre que supere los 50 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

El tiempo necesario para atención médica, odontológica, y para someterse a técnicas de fecundación asistida del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, previa justificación.

Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, pasaporte, carnet de conducir, gestiones de documentos en estamentos públicos y privados, si existe superposición de horario de trabajo y no puede concretarse cita fuera de dicho horario). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Un día por traslado de domicilio en la localidad habitual y dos si el traslado es fuera de esa localidad.

h) Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años. Así mismo, a los hijos mayores de 18 años y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, o lo exija el tratamiento, por el tiempo estrictamente necesario, para ello deberá presentarse justificante de la necesidad de asistir acompañado a la consulta firmado por el facultativo. En caso de necesitar la jornada completa la duración de este permiso será de un máximo de cinco días.

i) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica, que será la dispensada por el Sistema Público de Salud. También se concederá este permiso si la consulta médica es en Centro de Salud privado, y no es posible concertar cita fuera de la jornada de trabajo.

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

k) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante el tiempo indispensable cuando se acredite su matriculación para todo el año, así como para realizar exámenes de oposiciones o pruebas selectivas.

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

m) Reuniones Profesionales: Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, a los que asista el personal de la Comarca, con el correspondiente permiso del presidente o del Jefe de Personal

de la Comarca, debiendo abonarse es este supuesto las correspondientes indemnizaciones en concepto de dietas y desplazamientos.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel. En cualquiera de los apartados anteriores, el empleado público estará obligado a acreditar y justificar debidamente el tiempo de permiso empleado.

1.2- Permiso por Asuntos Propios

Todo empleado público, previo aviso de tres días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por asuntos propios, cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales que correspondan. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente por días enteros, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se deriven 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

Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes. A tal efecto, sólo podrán disfrutarse cinco de ellos como máximo, entre el 15 de diciembre y el 31 de enero del siguiente año.

Los empleados públicos de la Comarca Cuencas Mineras, podrán disfrutar de 2 días adicionales de permiso por razones particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del correspondiente trienio. Para reconocimiento de estos días adicionales se tramitará el correspondiente expediente, previa solicitud del trabajador.

1.3 – Permisos por Asuntos Extraordinarios

Todo trabajador, por causas debidamente justificadas, podrá disfrutar de hasta 5 días al año, prorrogables excepcionalmente por otros 5, de permiso retribuido una vez que se hayan agotado los previstos por asuntos particulares en el punto anterior.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca.

1.4 - Gestación, nacimiento 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 trabajador, 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.

e) Protección del embarazo. Previa 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.

2-Licencias

2.1.- Licencia sin sueldo.

Todo 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. 14.- EXCEDENCIAS.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en materia de situaciones administrativas que resulte de aplicación al personal funcionario de la Administración Local.

1.- Excedencia por cuidado de hijo o familiares.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores.

En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y de derechos pasivos. Durante los dos primeros años, los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

2.- Excedencia voluntaria

2.1.- Podrá ser solicitada por los trabajadores con una relación laboral con la empresa de carácter indefinido o fijo, con una antigüedad de, al menos, un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de si-

tuarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

2.2.- La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de treinta días a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que solicita. Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tenía concedida. Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

2.3.- Solicitado el reingreso por el empleado público y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente: Primero. En vacantes de su misma categoría. La Comarca comunicará al trabajador, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacante. El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador, de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

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

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

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

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

c) Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

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

Si se opta 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 y dos por los representantes legales de los trabajadores, que actuarán a título personal y con la titulación exigida por la legislación vigente, que podrán proponer las pruebas relacionadas con el puesto a escribir, que estimen procedentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de inferior categoría, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el empleado público 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 a la perfección de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

Las tres opciones serán excluyentes con carácter anual, no pudiéndose acoger a ninguna de las otras dos, una vez elegida la de preferencia.

2.4.- 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 hayan prestado servicios efectivos durante 1 año a partir de la fecha del mismo.

3.- Excedencia por prestación de servicios en el Sector Público

El trabajador con una relación laboral con la empresa de carácter indefinido o fijo que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y del sector público deba optar por un puesto de trabajo, quedará en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio origen a dicha incompatibilidad. Deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos. En todo lo demás, incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.- Excedencia forzosa.

4.1. Dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4.2.-Esta excedencia podrá solicitarse en tres situaciones:

- En caso de ejercer un cargo público.
- Para realizar funciones sindicales en una organización representativa de carácter provincial, autonómica o estatal.
- Cumplimiento de un deber público que no permita al trabajador acudir a su puesto de trabajo.

4.3.-El trabajador no recibirá durante este período de suspensión, salario ni pagas extras. La Comarca no cotizará ni pagará al trabajador y él tampoco acudirá a su puesto de trabajo. Por tanto, durante este período se considerará que el trabajador se encuentra en situación asimilada al alta.

5.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Todo el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores, cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo, o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial. Esta excedencia no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni le será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complementos, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo

El reingreso será el mismo que para la excedencia voluntaria.

ART. 15.- DISMINUCION DE LA JORNADA

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

A.- POR GUARDA LEGAL.

Tendrán derecho a la reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de 12 años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas, familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Igual criterio se aplicará en los casos de estricta necesidad, a los trabajadores que tengan a su cuidado directo a ancianos que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismos.

Para atender al cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo derecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Se procurará fijar de común acuerdo, el momento del disfrute de la reducción de jornada prevista en los apartados anteriores. A tal efecto los responsables de personal deberán exigir la acreditación oportuna facilitando la posibilidad del ejercicio del derecho a la vez que se intente por ambas partes causar el menor trastorno posible a la organización del servicio.

B.- POR RAZON DE EDAD O SALUD.

Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente.

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

ART.16.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

El trabajador dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar cambio de puesto de trabajo adecuado 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.

CAPITULO V

MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**ART. 17.- PRINCIPIOS GENERALES**

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 y su posterior modificación 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.

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

ART. 18.- PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. A esto, hay que añadir la modificación de dicha Ley 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.

Siguiendo lo dispuesto en la Disposición Adicional séptima 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 los empleados públicos.

El texto podrá incorporarse como anexo, al presente Convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan. Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de Igualdad tendrá como objetivos específicos:

a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.

c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de esta Comarca.

d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades. La Comisión de seguimiento, se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de trabajadores de la Comarca.

ART. 19.- PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Comarca, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad. Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que correspondan para este tipo de conductas.

En lo referente a este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 49.1 y 52.2 de la Ley 7/2018, de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

ART. 20.- 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 o modifiquen. En el Plan de Igualdad de La Comarca se incluirán medidas de apoyo para los trabajadores víctimas de violencia de género, así como campañas de sensibilización, denuncia y prevención. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

ART. 21.- REDUCCION DE SU JORNADA DE TRABAJO

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

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género total o parcial tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud correspondientes.

ART. 22.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

El trabajador víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinto servicio o en el mismo, pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. En tales supuestos la Comarca, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad que la interesada expresamente solicite.

ART. 23.- EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

CAPITULO VI

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 24.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

1.- Las partes pueden establecer motivos de suspensión del contrato siempre que no supongan abuso de derecho. Las condiciones de la suspensión han de establecerse por escrito. Salvo pacto en contrario la Comarca estará exenta de cotizar a la Seguridad Social durante ese periodo. La suspensión del contrato es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

2.- El trabajador 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, el empleado público deberá haber prestado servicios, con carácter de indefinido, en la Comarca durante los dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada de forma continuada.

3.- 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 el caso de pactarse, sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

4.- El trabajador, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría, en la misma localidad y centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse, con una antelación mínima de quince días. Producida la reincorporación del empleado público a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por acuerdo mutuo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

ART. 25.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

ART. 26.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 25 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de tres años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Comarca con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Comarca y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la Comarca, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores

que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 25.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

El trabajador deberá comunicar a la Comarca, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el Convenio Colectivo. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la Comarca Cuencas Mineras, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 25.m), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

10. La privación de libertad del empleado público 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. 27.- INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día en tanto persista dicha situación. A tal efecto, para hallar la parte variable del total de haberes reales se entenderán en cuenta la media de actos de dicha naturaleza realizados por el trabajador en los últimos once meses de actividad, o en su defecto el periodo menor acumulado.

Todo el periodo que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Igualmente, durante el periodo de licencia por maternidad o paternidad se percibirá el total de sus haberes reales o la diferencia para completar las mismas cuando reciba prestaciones con cargo al sistema de Seguridad Social.

ART. 28.- COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD

Tiene por objeto hacer efectiva una aportación económica a los empleados públicos que cesen en su actividad por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común o accidente no

laboral, así como en los casos en que se extinga la relación laboral por incapacidad permanente total para la profesión habitual. La cuantía de la prestación, y por una sola vez, será la equivalente a una paga extraordinaria.

ART. 29.- JUBILACIÓN

1.- A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que la jubilación será obligada al cumplir el trabajador/a los 65 años de edad. Aquellos trabajadores que al llegar a dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

2.- Con las vacantes que se produzcan La Comarca constituirá bolsas de empleo, incluyendo con la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría profesional que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes. En la preparación de las ofertas de empleo público serán oídos los representantes legales de los trabajadores.

3.- De conformidad con lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, para el caso de que los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten con antelación mínima de seis meses a la fecha que deseen jubilarse. La Comarca sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente. Dicho contrato deberá tener una duración mínima de un año. Las propuestas de jubilaciones anticipadas, en ningún momento supondrán la pérdida de estas plazas, teniendo por objeto el rejuvenecer la plantilla con nuevas incorporaciones a la Comarca, así como favorecer la promoción interna y la creación de empleo.

4.- Jubilación Parcial. Los trabajadores podrán optar por jubilarse parcialmente siempre que a solicitud de éste se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal.

La jubilación regulada en este apartado no dará derecho al abono de las cuantías señaladas en el apartado tercero de este artículo como fomento a la jubilación al no existir en este caso cese definitivo en su relación laboral.

El trabajador que opte por jubilarse parcialmente concertará con la Comarca un contrato a tiempo parcial, mediante novación, con reducción de la jornada determinada legalmente, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial irá vinculado necesariamente a un contrato de relevo cuando el trabajador que se jubila parcialmente tuviese menos de 65 años reales y se concertará con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado un contrato a tiempo parcial y proceda de las bolsas de empleo elaboradas en aplicación del punto segundo punto de este artículo.

El trabajador relevista ostentará una categoría profesional del mismo grupo profesional del trabajador que se jubila parcialmente, correspondiendo al específico órgano competente en materia de personal del Departamento de destino designar la categoría profesional de entre las existentes en el presente Convenio.

La jornada a desarrollar por el trabajador relevista será como mínimo la resultante de la reducción derivada del trabajador jubilado parcialmente, admitiéndose alcanzar hasta el 100% de la jornada ordinaria.

La prestación del servicio durante la realización del contrato a tiempo parcial del que se jubila parcialmente hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, o en su caso, anticipada, se podrá realizar durante un número de horas al día y de días a la semana, mes o año, o bien podrá acumularse dicha prestación en un único periodo anual.

ART. 30.- PÓLIZA DE SEGURO

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, la Comarca buscará una póliza de seguro que sea asumible, en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ART. 31.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Cuando un empleado público que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, pasará a situación de excedencia forzosa durante el periodo de retirada del mismo, si la retirada del carnet de conducir se produjera en el ejercicio de sus funciones, le será de aplicación lo dispuesto en el régimen disciplinario del presente convenio.

ART.32.- RESPONSABILIDAD CIVIL

La Comarca responderá directamente de los daños y perjuicios causados a los particulares en sus bienes y derechos como consecuencia de la actuación de sus trabajadores, en los términos establecidos en la legislación general sobre responsabilidad administrativa.

A tal fin, se suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos de cobertura que la Comarca estime oportunos.

Cuando por acto de servicio un trabajador se vea privado de libertad, las retribuciones que viniere percibiendo se le podrán abonar a él o a la persona de su familia que designe por escrito, hasta que haya resolución firme sobre el caso.

El asesoramiento y defensa jurídica será determinado por la propia Comarca. Todos los gastos del procedimiento, así como la fianza fijada para garantizar responsabilidades civiles derivadas del delito o falta cometida en acto de servicio, salvo que medie dolo, culpa o negligencia grave, serán asegurados por cuenta de la Comarca.

ART.33.- DERECHO A OPCION

El personal laboral con contrato indefinido, afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en la Comarca en los supuestos de transferencia a empresas privadas. En los supuestos de que dicha transferencia sea a otras Administraciones no será de aplicación lo previsto en este párrafo.

ART.34.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA

1.-Se entenderá por trabajos de superior o inferior categoría aquellos que signifiquen variación de grupo o nivel retributivos salvo que sean de la misma categoría profesional. En todos los casos, se le comunicará por escrito al trabajador.

2.-Cuando por necesidades del servicio, mediando razones técnicas u organizativas, la Comarca destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior no procederá el ascenso, siendo retribuido con el salario que corresponda a esa categoría durante el período que los realice.

3.-Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a aquélla que posea, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles la Comarca, en cuyo caso lo hará en la categoría inmediatamente inferior por el tiempo imprescindible, que no podrá ser superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría superior.

4.-La realización de trabajos de superior o inferior categoría requerirá comunicación previa por escrito al afectado y a los representantes de los trabajadores.

ART.35.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

1.- Los trabajadores, salvo aquellos contratados específicamente para trabajos de carácter móvil o itinerante, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto, que exija un cambio de residencia, salvo que existan razones técnicas, organizativas y productivas que lo justifiquen. En caso de disconformidad con el traslado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En el supuesto que el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado se efectúe fuera del periodo lectivo ordinario. El traslado deberá ser comunicado con un mes de antelación, como mínimo.

El trabajador trasladado forzosamente tendrá derecho a que se le abonen sus gastos de viaje y de los familiares a su cargo, así como los gastos de traslado de muebles y enseres y el importe de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 14 mensualidades.

Tendrán prioridad para no ser trasladados:

- Los representantes Legales de los trabajadores
- Los trabajadores con capacidad disminuida, salvo renuncia expresa a ese derecho.
- En los que el traslado supusiera para el trabajador una situación de violencia de género, con condena

judicial.

En todos los supuestos de adscripción forzosa de un trabajador a localidad distinta del municipio donde estuviese ubicado su anterior centro de trabajo, y siempre que dicho traslado no suponga necesariamente cambio de residencia del mismo, se abonarán los gastos de desplazamiento por los días efectivamente trabajados, en la cuantía por kilómetro regulada en el presente Convenio, entre las localidades en las que se sitúen el anterior y el nuevo centro de trabajo.

2.- Podrán pactarse por la Comarca y los representantes de los trabajadores otros sistemas y fórmulas de movilidad geográfica mediante un Plan de Empleo.

3.- La movilidad geográfica cuando no sea voluntaria será negociada, si supera el ámbito local, con los Representantes Legales de los trabajadores.

CAPITULO VII

PROVISION. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

ART. 36.-OFERTA DE EMPLEO.

En el último trimestre del año la Comarca conjuntamente con los representantes de los trabajadores, procederá a estudiar las necesidades de empleo que servirá de base para la elaboración de la Oferta Pública de Empleo.

Durante la vigencia del presente convenio se desarrollará un programa de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal de la comarca que ocupe plaza fija de plantilla.

ART. 37.- PROVISIÓN.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a la legislación legalmente aplicable y lo recogido en el presente convenio.

1.-Reingreso del personal en excedencia.

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador/a hubiese solicitado el

reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior o superior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

2.-Movilidad interna.

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se produzca, ofertándose por parte de la Comarca los puestos de trabajo objeto de concurso, oídos los representantes legales de los trabajadores.

Podrán acceder a estos puestos de trabajo por el sistema de concurso todos los trabajador/as que pertenezcan al mismo grupo y denominación que hayan prestado dos años de servicio en la Comarca o administración de procedencia y estén en posesión de un grado personal, igual, superior o inferior en dos niveles al del puesto solicitado.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados, aportados por todos los aspirantes, junto con su instancia.

Los aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo de esta Comarca, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes.

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de Edictos del Comarca el día siguiente al que finalice el plazo de presentación de instancias.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se regirá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaboraran en Comisión de Seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contando con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente.

El tribunal propondrá el traslado del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la fase de valoración de los méritos acreditativos.

En caso de empate, decide la mayor antigüedad en la Comarca.

3.-Promoción interna.

Supone la posibilidad del personal al servicio de la Comarca, con más de dos años de antigüedad y la titulación necesaria, de ascender de un Grupo a otro inmediato superior, o de un puesto a otro de categoría superior dentro de la misma área, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto. Aquellos puestos que de forma definitiva van a cubrirse por promoción interna, se cubrirán de forma transitoria mediante comisión de servicios.

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

3.1.- Prueba teórico-práctica:

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

3.2.- Valoración y méritos:

3.2.1. Antigüedad: Cada año se puntuará con 0,24 puntos, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores.

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

Superior Categoría..... 0,24 puntos

Igual Categoría..... 0,12 puntos

Inferior Categoría..... 0,06 puntos

La puntuación por servicios prestados, atendiendo a lo señalado en este apartado, no podrá exceder de 4 puntos. No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión de mutuo acuerdo de las partes y excedencias voluntarias.

3.2.3. Titulación: Se puntuarán las titulaciones académicas oficiales relacionadas con el puesto de trabajo vacante, de acuerdo con la valoración siguiente, y teniendo como base la titulación exigida para cada uno de los grupos.

Un punto por cada titulación inmediatamente superior a la correspondiente a la plaza vacante.

Dos puntos por cada una que exceda de la anterior.

La puntuación por titulación, atendiendo a lo señalado en este apartado, no podrá exceder de 4 puntos.

3.2.4. Valoración de cursos: Se puntuarán los cursos de formación y perfeccionamiento, que hayan versado sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo a ocupar con 0,05 puntos por cada 10 horas de curso, hasta un máximo de 3 puntos. Dichos cursos deberán haber sido expedidos por organismos oficiales acreditados de formación o surgir de convenio con éstos.

3.2.5. Valoración de trabajos personales: Se puntuarán las publicaciones, conferencias o trabajos similares relacionados con el puesto de trabajo a ocupar, con un máximo de 2 puntos.

El Tribunal propondrá el ascenso del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la suma de las obtenidas en las dos fases. En caso de empate, decide la mayor antigüedad en la Comarca.

4.- Nuevo Ingreso.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se registrá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaboraran en Comisión de Seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contando con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente.

ART. 38.-ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.- La Comarca reservará en la oferta de empleo público un cupo de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, de acuerdo a lo establecidos en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Así mismo, se estará a lo regulado en el artículo 27 Empleo Público, de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón.

2.- La Comarca Cuencas Mineras, de forma similar, deberá hacer reserva de cupos en las ofertas de empleo público establecidos en las siguientes normativas:

- El artículo 50.2 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

- El artículo 27.3 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ART. 39.-SELECCIÓN DEL PERSONAL Y CONTRATACIÓN LABORAL.

Contratación Laboral. Bolsas de Trabajo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de dos años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional. En caso de no existir bolsa de trabajo, la contratación se realizará mediante colaboración con el INAEM. Cuando la sustitución suponga realizar temporalmente las tareas encomendadas a determinado/a trabajador/a, por baja, vacaciones o cualquier otra situación administrativa, las condiciones económicas se registrarán por el criterio establecido para los traslados y comisiones de servicio.

ART. 40.-TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO.

A) Traslados:

Cuando por necesidades imprevistas de carácter extraordinario sea necesario cubrir algún puesto, o por solicitud del trabajador/a, el Presidente de la Comarca, oído el representante legal de los trabajadores, podrá efectuar el traslado. En estos casos el puesto a ocupar se cubrirá siguiendo el orden siguiente:

1º. Con personal que lo haya solicitado.

2º. Con personal del mismo servicio.

3º. Con personal de distinto servicio, dentro de la misma área.

4º. Con personal de distinta área.

Para ello se aplicará el siguiente criterio:

1º. Por un trabajador/a de la misma categoría profesional

2º. Alguien de categoría profesional inferior, percibiendo durante el tiempo que permanezca en esta situación las retribuciones que a este puesto le correspondan.

3º. Alguien de categoría superior, que seguirá percibiendo la misma retribución.

B) Comisión de Servicio.

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

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

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

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

La Comisión de Servicios se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación al representante legal de los trabajadores, y por el tiempo indispensable, o en todo caso, por un plazo máximo de tres meses.

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

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

ART. 41.-FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

1.- La Formación de los empleados públicos es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento de la administración comarcal.

2.- La formación se desarrollará en tres ámbitos:

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

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

2.3.- El perfeccionamiento en aspectos de su actividad no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

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

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

5.- El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Entidad Local, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas. La asistencia a estos cursos se considerará siempre como tiempo de trabajo efectivo.

6.- Toda actividad formativa irá precedida, con la suficiente antelación de una convocatoria pública, en la que se recogerán la circunstancia y condiciones de la actividad: Contenidos formativos, destinatarios, número de plazas y aquellos otros extremos que se consideren relevantes. La Comarca dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

7.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública.

Cuando se realicen estudios en centros oficiales reconocidos, para la obtención de títulos académicos o profesionales, se tendrá derecho a permisos retribuidos para concurrir a exámenes, con un máximo de 12 días al año. Estos permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que curso con regularidad estudios para la obtención de título correspondiente, y justifique posteriormente su presentación a examen.

8.- Se conceden hasta treinta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, congresos, jornadas y seminarios, cuando estos se celebren fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón y el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a estos eventos.

En el caso de que estos cursos se organicen directamente por la Comarca o en concierto con Centros oficiales reconocidos, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo a fin de facilitar su asistencia y a permiso retribuido para la concurrencia a exámenes, con un máximo de 12 días al año.

9.- Se concederá permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, en función del puesto desempeñado, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita, debiendo razonarse la justificación por tales causas.

10.- Cursos de reconversión y capacitación profesional:

a) La Comarca, directamente o en concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en caso de transformación o modificación funcional del centro de trabajo y cursos de adaptación para personas que hayan sido trasladadas por discapacidad. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

b) La Comarca, a través del I.A.A.P. y demás centros, facilitará la puesta en marcha de cursos de formación y reciclaje, para todo el personal afectado por el presente convenio, basándose en los siguientes criterios:

- Profesionalización de todo el personal.
- Incentivación del mismo, dándole vías de promoción profesional y laboral.
- Unificación, si procede, del mayor número posible de categorías existentes.

Reciclaje del personal, si procede.

Para la asistencia a estos cursos y por el tiempo indispensable, La Comarca concederá permisos retribuidos.

11.- Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a examen.

12.- Los trabajadores dispondrán de permiso retribuido para realizar las pruebas selectivas o de aptitud previstas en este convenio, con igual condición de justificar su participación en las mismas.

13.- La denegación de permiso para asistir a cursos de formación deberá ser motivada, sin que sea vinculante el informe de su superior jerárquico.

14.- Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación, que garanticen una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Estos cursos se desarrollarán, en todo caso, dentro de la jornada laboral. Durante este periodo percibirán el 100 % de las retribuciones correspondientes al puesto que haya o vayan a resultar adscritos. Si este curso se realizara fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención.

ART. 42.- AYUDAS ECONÓMICAS A LA FORMACIÓN.

1.- Esta modalidad tiene por objeto el apoyo a la formación de los trabajadores/as, cuando ella pueda contribuir de forma directa a su promoción profesional. Será necesario para poder acceder a este tipo de prestaciones cursar estudios para acceder a los grupos o categorías profesionales especificadas en este Convenio y haber superado el curso cuya ayudase solicita.

2.- Podrán concederse ayudas para cursar estudios en centros oficiales o debidamente autorizados los estudios incluidos que a continuación se relaciona no equivalentes en caso de modificación de los planes de estudios:

- Programas de iniciación profesional o formación profesional en todos sus grados
- Idioma extranjero cursado en centros oficiales.
- Curso de orientación e iniciación para el acceso a la universidad para mayores de 25 años.
- Diplomaturas universitarias, ingeniería y arquitectura técnicas.
- Estudios cursados en facultades universitarias para la obtención de títulos de licenciado, y en escuelas técnicas superiores para la obtención del título de arquitecto o ingeniero.
- Cursos monográficos de doctorado, siempre que la materia o asignaturas que comprendan abarquen el período lectivo de un curso académico completo y se refieran a aspectos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.
- Cursos de postgrado o máster, cursados en universidades y de carácter oficial, siempre que la materia o asignaturas que comprendan abarquen el período lectivo de un curso académico completo y se refieran a aspectos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado por el solicitante.

3.- Documentación justificativa Junto con la solicitud normalizada deberá presentarse.

- a) Documentación acreditativa de cursar los estudios.
- b) Justificación de abono del gasto y su cuantía, pudiendo aportarse la adquisición de libros o temas al efecto, así como facturas de preparación convenientemente cotejadas.
- c) Certificado de haberse presentado a los exámenes correspondientes.
- d) Declaración jurada del beneficiario de no habersele concedido ayuda por el mismo concepto para el período anual de que se trata, ni para el mismo curso o mismas asignaturas en años anteriores.

CAPITULO VIII

DEBERES Y DERECHOS

ART. 43.- DEBERES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

Los trabajadores de la comarca quedarán obligados al cumplimiento de sus deberes como empleados públicos debiendo actuar con arreglo a los principios éticos y de conducta regulados por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales, con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico.

Competerá a cada trabajador velar por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, según sus posibilidades, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de los órganos directivos.

ART.44.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR

Sólo se podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos personales, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Comarca y de los demás trabajadores de la Comarca, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Comarca, siempre que ello fuera posible.

ART.45.- DERECHO A LA INTIMIDAD CON EL ENTORNO DIGITAL

Los trabajadores tienen derecho a su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la Comarca, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

ART.46.- DEBERES

Los trabajadores quedarán obligados al cumplimiento de sus deberes y muy especialmente a 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 en su puesto de trabajo.
- c) Tratar con respeto y corrección al ciudadano, conservando cuidadosamente el material encomendado y cumplir las normas de su servicio.
- d) Colaborar con sus compañeros, sustituyéndolos de forma provisional hasta su cobertura legal, en los supuestos de ausencia o enfermedad.
- e) Observar mutuamente, entre superiores e inferiores jerárquicos el respeto, disciplina, y espíritu de colaboración que requiere el servicio público guardando la debida discreción en los asuntos que conozca por razón de su cargo.
- f) Utilizar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.
- g) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección puestos a su disposición.
- h) Contribuir a que puedan cumplirse todas las tareas o exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- i) Cooperar con los órganos y personas encargadas, para alcanzar unas condiciones de trabajo que sean seguras sin entrañar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

ART.47.- DERECHOS

- a) A todo trabajador se le dotará de los medios homologados, individuales y colectivos, que eviten o reduzcan los riesgos a los que se pueda ver sometido por el ejercicio de sus funciones.
- b) Se le formará e informará en lo necesario en relación a su puesto de trabajo.
- c) El trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar éste en tanto no le sean facilitados, debiendo dar cuenta del hecho al Delegado de Prevención o a cualquiera de los miembros del Comité de Seguridad y Salud, Comité de Empresa o Representante legal de los trabajadores.
- d) Podrá paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para su salud y hubiera informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales supuestos no podrá pedirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el riesgo denunciado; en caso de discrepancia entre la Comarca y el trabajador, cualquiera de los dos podrá acudir ante la autoridad laboral competente.

CAPITULO IX

CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 48.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local. Su estructura se define conforme a lo articulado en la Ley 30/1984.

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

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

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

ART. 49.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos: sueldo base, complemento de destino, complemento específico, trienios y pagas extraordinarias, serán las que se fijen para cada una de las categorías profesionales que figuran en el anexo II.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales, que retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

1.- SUELDO BASE:

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

2.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la relación de puestos de trabajo en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Los puestos de trabajo se clasificarán en alguno de los niveles correspondientes a los intervalos establecidos con carácter general para los funcionarios/as de la Comarca Cuencas Mineras.

Las cuantías correspondientes al Plus Convenio son las equivalentes a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Complemento de Destino de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Promoción profesional: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de los trabajadores, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes

Grupo	Entrada	Máximo
A1	22	30
A2	18	26
C1	16	22
C2	14	18
A.P	12	14

Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad, solicitándolo a partir del la entrada en vigor de este convenio. La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro (4) años de antigüedad.

3.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, etc.

4.- ANTIGÜEDAD:

Se retribuye por trienios. Es la parte de retribución que corresponde al trabajador/a por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres (3) años, o múltiplo de tres (3) años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes siguiente en que hubieran perfeccionado. Para el reconocimiento de trienios se tramitará el correspondiente expediente previa solicitud del trabajador.

Los trabajadores/as temporales, tendrán derecho al reconocimiento de trienios una vez que acrediten los tres (3) años efectivos de servicio.

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

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

5.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos (2) pagas extraordinarias al año y se percibirán los treinta (30) de junio y veinte (20) de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

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

6.- EQUIPARACION DE RETRIBUCIONES A LAS TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN.

Desde el 1 de enero del año 2023, el importe las retribuciones básicas, complementos de destino, complementos específicos y trienios se equiparán para todo el personal de la Comarca, con las retribuciones aprobadas anualmente para el personal funcionario del Gobierno de Aragón, de conformidad con la normativa aprobada a tal efecto.

Si como consecuencia de la aplicación de este nuevo régimen retributivo algún trabajador se vea afectado por una disminución de sus retribuciones en cómputo anual, le será de aplicación un complemento personal transitorio. Este complemento será absorbido por los incrementos retributivos que se deriven de la aplicación de este convenio, así como por cualquier futura mejora retributiva, sin perjuicio de los criterios que establezcan las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado. A efectos de la absorción de este complemento prevista en el párrafo anterior, no se considerarán el sueldo, los trienios, los componentes del complemento de productividad, ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

ART. 50.- RELACIÓN RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS PUESTO DE TRABAJO.

Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a 14 mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado.

El Complemento de Puesto de Trabajo, contendrá un componente fijo y otro variable en función de la aplicación de las situaciones especiales que se contemplan en este apartado. Los componentes fijos asignados a los puestos de trabajo de la Comarca figuran en el anexo III. Los componentes variables, contemplados en el anexo IV, estarán destinados a retribuir la ejecución de trabajos en determinadas circunstancias y con carácter no habitual, que no hayan sido objeto de valoración en la asignación del componente fijo del Complemento de Puesto de Trabajo.

Este complemento variable estará compuesto por los siguientes conceptos.

a) Plus tóxico. Se establece un plus de toxicidad para todo trabajador que desarrolle tareas con pinturas, disolventes, decapantes y otros materiales tóxicos relacionados con los trabajos de señalización vial y similares, su cuantía será de 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. Se establece un plus de nocturnidad de 10 € por noche de trabajo realizados de manera esporádica, y 50 € al mes por los realizados de manera habitual, para todo aquel que desarrolle su jornada entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana. Así mismo, se establece un plus especial de nocturnidad para todo trabajador que realice trabajos en la noche de los días 24 y 31 de diciembre, su cuantía será de 50 €. Además, las horas que duren dichos trabajos tendrán consideración de horas extraordinarias.

c) Plus de Domingos y festivos. Todos aquellos trabajadores cuyo contrato sea de lunes a domingo y que en alguna ocasión excepcional trabajen los domingos y festivos, percibirán un plus de 30 € por día trabajado.

d) Plus de uso continuado de vehículo propio. Al trabajador/a que por la naturaleza de su trabajo tuviera que desplazarse de forma ordinaria y cotidiana, considerándose como punto de partida la sede comarcal o subse-des (Utrillas, Aliaga y Muniesa), para prestar servicio en las distintas localidades de la Comarca, con su vehículo propio, se le indemnizará con la cantidad de 2,5 € día, en concepto de indemnización por uso cotidiano de vehículo propio para el trabajo, con el pago de 0.19 € por Kilometro realizado y además tendrá un plus extra de 40 € al mes si realiza con su vehículo 250 Km. o más, o utilice su vehículo al menos diez días al mes. Los trabajadores/as deberán presentar mensualmente una hoja con la relación de kilometraje en la que se especifique los destinos realizados, los kilómetros y las fechas de realización. Dicho concepto deberá figurar en la relación de puestos de trabajo, y se sumará a las dietas y desplazamientos percibidos. Para el cálculo de los Km. realizados se utilizará la tabla adjunta en el anexo V.

e) Plus de jornada partida. Los trabajadores que tengan contrato de trabajo con jornada continua y deban trabajar excepcionalmente en jornada partida recibirán un plus de 50 € al mes. Prorrataándose esta cantidad por días hábiles del mes y los días trabajados en jornada partida.

f) Complemento de productividad. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeña su puesto de trabajo. Para su valoración se establecerán criterios objetivos, tales como consecución de objetivos u otros. La asignación global de este complemento, así como su distribución en programas y criterios, serán objeto de negociación con los/as representantes de los trabajadores/as.

Para los Complemento Puesto de Trabajo, se incluyen todos los datos de las actividades extraordinarias citadas anteriormente en la tabla del anexo IV.

ART. 51.- INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y REVISIÓN SALARIAL

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, si la desviación del IPC autonómico, en su cómputo anual, es mayor a la prevista, en la nómina del mes de febrero se harán efectivos los atrasos correspondientes al ejercicio del año anterior, consolidándose éstos desde el día uno de enero.

ART. 52.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

Los empleados públicos tendrán derecho a percibir indemnizaciones para resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, comisiones de servicio, asistencia a cursos de formación y otros asuntos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Desplazamientos.

Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente.

A efectos de contabilizar los kilómetros efectuados en el desempeño del trabajo, se considerará como punto de partida la sede comarcal Utrillas. Cuando la residencia habitual del trabajador esté más cerca de su localidad de destino, que su Centro de Trabajo, el kilometraje, se pagará desde su lugar de residencia.

El trabajador que no realice desplazamientos por motivos del servicio no recibirá retribución alguna.

El tiempo invertido durante estos desplazamientos será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

En el supuesto de que durante el desplazamiento del trabajador/a por motivos de trabajo con vehículo propio, se produjese accidente de circulación, los gastos de reparación e indemnizaciones, serán abonados por la Comarca a través de un fondo especial anual que estará en función de los presupuestado anualmente por la Comarca, ampliable en caso de necesidad, y se le facilitará un vehículo de sustitución hasta un máximo de 5 días o la opción de trabajar en un puesto de igual categoría sin perjuicio económico, previa presentación del atestado/informe de la guardia civil.

Los desplazamientos se abonarán en función de las distancias reflejadas en el anexo V correspondiente del presente convenio.

La indemnización a percibir por gastos de viaje por el uso del vehículo particular será la siguiente: 0,19 € por km. Mas un plus de 2,5 € al día por cada día que el trabajador/a utilice su vehículo más 40 € al mes si realiza 250 km. o más, o utiliza su vehículo al menos 10 días al mes.

Dietas

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad fijada en el siguiente punto. En referencia a las reuniones profesionales, se tendrá que pagar dieta tanto en el caso de que esta tuviera lugar en horario de mañana y tarde, como cuando la reunión profesional finalizara a las 14 horas, y se celebrará en un municipio que distara del centro de trabajo en más de 90 km.

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

Dietas por alojamiento y manutención

Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá la cantidad fijada por alojamiento, manutención o dieta entera, de conformidad con el Anexo II del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, dependiendo del grupo al que pertenezca según clasificación de personal que consta del Anexo I del citado Real Decreto.

a) Dieta por comida: En horario a partir de las 15 horas. En referencia a las reuniones profesionales, se tendrá que pagar dieta tanto en el caso de que esta tuviera lugar en horario de mañana y tarde, como cuando la reunión profesional finalizara a las 14 horas, y se celebrara en un municipio que distara del centro de trabajo en más de 90 kms.

b) Dieta por cena: En horario a partir de las 22 horas.

ART. 53.- PRÉSTAMOS.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo del 90% de 2 mensualidades, para atender necesidades personales y familiares, previa justificación. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior.

Los reintrosos de los préstamos se verificarán en doce (12) mensualidades, como máximo. Una vez transcurridos tres (3) meses de carencia, a cuyo efecto se descontará en la nómina respectiva la cantidad proporcional al préstamo concedido, sin perjuicio de la facultad de los interesados de entregar mayores sumas para adelantar la amortización.

No podrá realizarse una nueva solicitud sin tener cancelado el anticipo concedido. Las solicitudes presentadas, serán examinadas, y se concederán (si cumplen los requisitos fijados previamente), atendiendo al orden de entrada en el Registro General de la Comarca, siempre y cuando no se haya extinguido el crédito anual.

Al personal que tuviese pendiente de reintegro algún anticipo, no podrá tramitarse la solicitud de excedencia o jubilación anticipada, mientras no se produzca la liquidación del mismo.

ART. 54- ANTICIPO DE SUELDO DEVENGADO.

Todos los trabajador/as tendrán derecho a percibir, en caso de necesidad, un anticipo del 90 % del salario mensual que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud, Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mes siguiente.

ART. 55.- NÓMINA.

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente a final del mes que corresponda

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

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

DATOS DE LA EMPRESA: Nombre del centro de trabajo y domicilio, número de Seguridad Social del 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. 56.- 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 los trabajadores/as encargados de este servicio.

ART. 57- JUSTIFICACIÓN DE HABERES.

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

ART. 58.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Definición y cuestiones generales.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo. Las horas extras serán compensadas con una hora y media más, también aplica en el caso del descanso. Para el cómputo de las horas extras, se tendrá como referencia el año natural. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. La compensación de las horas extras será preferentemente en horas de descanso y en épocas de mínima actividad, salvo pacto en contrario. En el caso de Servicios Centrales, las horas extras que se realicen se compensarán siempre en descanso y en cualquier época del año.

2.- Clasificación.

2.1.- Horas extraordinarias comunes o habituales.

Son aquellas que realiza el trabajador de forma voluntaria. El número de horas extraordinarias comunes o habituales no podrá exceder de 80 horas extraordinarias al año. Para los menores de 18 años y los trabajadores nocturnos se prohíbe la realización de horas extraordinarias comunes.

Las horas extraordinarias o comunes puede ser:

Voluntarias, son aquellas que la Comarca propone al trabajador, en casos puntuales, y éste puede aceptar o no. La comarca no podrá obligar al trabajador a trabajar estas horas extraordinarias y, por tanto, no podrá sancionarlo. En este apartado se contemplarán las horas realizadas por Comisión de Servicio.

Obligatorias, serán a propuesta de la empresa, estando el trabajador obligado a realizarlas, siempre que no superen las 80 horas extraordinarias al año. El trabajador que se niegue a realizarlas puede ser sancionado por la Comarca.

2.2.- Horas extraordinarias por fuerza mayor

Son horas extraordinarias por fuerza mayor, las horas trabajadas para evitar o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Son obligatorias y no se computan en el límite máximo de horas extraordinarias (80 horas/año), ni en la jornada laboral; sin perjuicio de que sean retribuidas.

3.- Compensación:

Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor. Serán compensadas de acuerdo a lo expuesto en el punto 1 de este artículo. Se compensará con 2 horas por hora de trabajo cuando hayan sido efectuadas sábado, domingo, día festivo u horario nocturno.

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

Todo trabajador que realice horas extraordinarias deberá de realizar un cuadro en el que se incluirá el día que las realiza, las horas de trabajo realizadas, la cantidad de horas a compensar, el motivo por el que se han realizado y cuando las compense, el día de compensación, así como las horas compensadas dicho día y las horas restantes por compensar. Dicho cuadrante deberá estar en el expediente de cada trabajador, y deberá ser actualizado cada vez que el trabajador realice o compense horas extraordinarias. Para poder disfrutar de la compensación por horas extras el trabajador deberá de realizar la petición a través de los mismos cauces que una petición de permiso e incluir nuevamente el cuadro anteriormente citado actualizado, en el anexo VI se incluye el modelo a rellenar.

CAPITULO X

ACCION SOCIAL

ART. 59.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Se otorgarán las ayudas que estén contenidas en el Acuerdo de Acción Social que se pacte, en próximas negociaciones de la mesa de seguimiento.

CAPITULO XI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 60.- NORMATIVA APLICABLE.

La Comarca deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y demás disposiciones legales.

ART. 61.- MODIFICACION DE CATEGORIA PROFESIONAL POR MOTIVO DE SALUD

1.-El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al cambio de categoría profesional, por motivo de salud en el supuesto de ser calificado en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o calificación o situación equivalente, salvo que opte por la jubilación, en cuyo caso se procederá a la rescisión del contrato. El cambio de categoría por motivo de salud estará condicionado a las vacantes disponibles en la Comarca.

2.-Una vez obtenida la calificación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, se procederá por el servicio de prevención a señalar las categorías profesionales en las que pueda ser encuadrado el trabajador, dentro del mismo grupo profesional. Para poder acceder a dicha categoría profesional, deberá superar la correspondiente prueba de capacitación. Superada ésta le será adjudicado un puesto de trabajo vacante en el ámbito sectorial correspondiente en la Comarca, en el momento de producirse.

3.-Será preferente la adjudicación de destino en un puesto de trabajo sobre cualquier otro procedimiento. El destino será definitivo, procediéndose a la novación contractual.

4.-El personal que hubiera obtenido destino por este procedimiento podrá acceder a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes, debiendo acreditar previamente su capacidad funcional.

ART. 62.- ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD

1.-El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar cambio de puesto de trabajo.

2.-La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador. Dicho informe señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

3.-La adaptación del puesto de trabajo, no supondrá disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de la jornada a desempeñar por el trabajador. El trabajador que haya obtenido adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, deberá acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes.

4.-El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. Se incluye en esta adaptación el cambio temporal del puesto de trabajo.

ART. 63.- VIGILANCIA DE LA SALUD

1.- La Comarca procederá a desarrollar la vigilancia de la salud en los términos previstos en la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

2.-Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal 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 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.

3.-Con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual y a la incorporación al servicio tras bajas laborales prolongadas, deberá efectuarse el reconocimiento médico, ya sea genérico o específico que acredite la compatibilidad de la salud del trabajador con las funciones a realizar. No cabrá la incorporación de trabajadores cuyo estado de salud sea incompatible con las funciones a desarrollar dentro de su categoría profesional.

ART. 64.- ROPA DE TRABAJO.

La Comarca proveerá, con carácter obligatorio y gratuito a todos los trabajadores que por su trabajo lo necesiten, de ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tengan que desarrollar su función. La Comisión de Seguimiento, definirá las prendas y el calzado, si fuera necesario, para cada puesto de trabajo al que se le reconozca este derecho elaborando al respecto el correspondiente reglamento.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones renovándose en caso de deterioro. Se establece el deber de custodia y conservación de los elementos entregados con devolución, a la finalización de la relación laboral, de equipos, distintivos y en general todo material imperecedero.

ART. 65.- FOMENTO DE LA PROTECCIÓN.

La Comarca deberá:

- 1.- Promover, formular y aplicar una adecuada política e seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores 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 todos los trabajadores.
- 5.- Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes laborales, enfermedades, y sobre los índices de siniestralidad.

Se impartirán cursos por personal cualificado, dando opción para asistir a los mismos a todos los trabajadores/as.

CAPITULO XII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 66- REGIMEN 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) Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- c) No atender al público en general con la debida corrección, así como a los compañeros subordinados.
- d) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- e) 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.
- f) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.
- g) 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) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- d) La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás trabajadores/as, independientemente de su categoría profesional.
- e) la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
- f) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- g) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- h) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- i) 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.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.
- l) 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.67.- 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.

CAPITULO XIII

DERECHOS SINDICALES

ART. 68.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Las partes se reconocen como interlocutores válidos con el fin de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

La Comarca considera a los Sindicatos, de acuerdo con la representatividad obtenida en las correspondientes elecciones sindicales, como elementos básicos para afrontar las ineludibles relaciones entre los trabajadores y la Administración, dentro de la estructura negociadora vigente y sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos de representación legalmente constituidos.

Se entenderá por representantes legales de los trabajadores, a los efectos de lo dispuesto en este Convenio, a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Sindicales.

ART. 69.- DERECHOS, GARANTIAS SINDICALES Y DISPENSA SINDICAL

Las partes firmantes respetarán, en todo caso, los acuerdos Administración-Sindicatos que se suscriban entre las Organizaciones Sindicales y la Comarca en materia de derechos, garantías sindicales y dispensa sindical, sin perjuicio de lo estipulado en la normativa vigente.

ART. 70.- DELEGADOS SINDICALES

1.- Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados. Estos delegados defenderán los intereses del sindicato al que representen y de los afiliados del mismo en su ámbito y servirán de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Comarca.

2.- Podrá asistir un delegado sindical por cada sindicato que haya constituido sección sindical autonómica, con voz y sin voto a las reuniones que celebren las distintas comisiones y mesas que se expresan en el presente convenio.

3.- Los delegados sindicales tendrán acceso, a la misma información y documentación que la Comarca deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías, funciones y derechos reconocidos por este convenio a los delegados de personal y miembros de los comités de empresa.

4.- Serán oídos por la Comarca en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

5.- Serán informados y oídos por la Comarca, con carácter previo:

5.1.- En relación con los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves que afecten a los afiliados a su Sindicato.

5.2.- En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar a los intereses colectivos de los trabajadores.

5.3.- En la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

7.- En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- Tendrán derecho al percibo de los gastos de desplazamiento y dietas que se originen en el ejercicio de sus funciones, cuando sean convocados por la Comarca.

ART. 71.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de empresa es el órgano colegiado que representa los intereses del conjunto de los trabajadores. Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones, concedidos por las normas, se reconocen al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:

1.- Ser informado por la Comarca:

1.1.- Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

1.2.- Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Comarca y sobre los planes de formación profesional de la misma.

1.3.- En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

b) La Comarca entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, o cualquier otra norma que la sustituya.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves del trabajador y, en especial, en los supuestos de despido.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

e) Se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Comarca, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de las nóminas mensuales del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal.

2.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

2.1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos que en la Comarca estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

2.2.- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores.

2.3.- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, previstas en la legislación de prevención de riesgos laborales.

3.- Colaborar con la Comarca, a fin de conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

4.- Sigilo Profesional: Los Delegados de Personal, así como los miembros del Comité de Empresa y aquél en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente en este artículo, aún después de cesar en su representación y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Comarca señale expresamente el carácter reservado, así como sobre la documentación de carácter reservado que conozcan en razón de su representación.

5.- Los representantes legales de los trabajadores velarán para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

6.- Emitir informe previo en los supuestos contemplados en el apartado 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8.- La Comarca pondrá a disposición del Comité de Empresa las nóminas, los TC-1 y TC-2, así como la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

9.- Con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y deberes señalados en los apartados anteriores, el Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de:

9.1.- Un local adecuado, si fuera preciso, para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental.

9.2.- En todos los centros de trabajo un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de los trabajadores todas aquellas informaciones que consideren de interés general.

9.3.- Dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación, que serán a cargo de la Comarca.

ART. 72.- GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y SINDICALES

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Convenio. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales poseerán prioridad de permanencia en la Comarca respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Igual criterio se aplicará en los traslados de centro de trabajo.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Existirá un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente. El número de horas sindicales reconocidas a los delegados de personal para el ejercicio de sus funciones, será lo que aplique la normativa vigente que en la actualidad es de 15 horas mensuales retribuidas, para su utilización en el ejercicio propio de sus funciones representativas en la Comarca.

No se incluirá en el cómputo de dichas horas las empleadas para la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Comisión de Personal, Comisión de Seguimiento del convenio o cualquier otra establecida legalmente, y asistir a citaciones de los órganos laborales administrativos o judiciales, durante todo el tiempo que duren las mismas.

ART. 73.- DERECHO DE REUNIÓN

1.-Los trabajadores, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen en el órgano de negociación correspondiente, así como lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a reunirse en asamblea, según lo regulado en este artículo.

2.-Convocantes:

Estarán legitimadas para convocar las reuniones a que se refiere este artículo, las Organizaciones Sindicales con representación en la Comarca. Cada Sindicato podrá convocar a todos los trabajadores o a sus propios afiliados.

Cada Organización Sindical podrá convocar al año dos reuniones de una hora de duración, en cada centro de trabajo. Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si éstos fueran necesarios.

3.-Asambleas Extraordinarias:

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

- a) Para ser informados de la marcha de las negociaciones o adoptar decisiones al respecto.
- b) En el supuesto de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal, para recibir información o pronunciarse sobre el particular.
- c) Para la realización de elecciones sindicales.

4.-Preaviso:

Las convocatorias de las asambleas ordinarias a que se refiere este artículo serán presentadas con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. Las asambleas extraordinarias se comunicarán con, al menos, veinticuatro horas de antelación. Se especificará en las mismas el colectivo al que van dirigidas, la hora de comienzo y la fecha de celebración.

La comunicación se entregará por escrito en el Registro de la Comarca, así como a los responsables de cada centro, en su caso.

5.-Reuniones de las Secciones Sindicales:

Con carácter excepcional y previa comunicación a la Comarca o en su caso al responsable competente en materia de personal, y autorización por ésta, las Organizaciones Sindicales podrán convocar a sus afiliados a reuniones extraordinarias. Estas reuniones se comunicarán, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación.

En la comunicación se hará constar:

- a) Objeto de la reunión.
- b) Afiliados afectados.
- c) Fecha de celebración.
- d) Hora de comienzo.
- e) Duración de la reunión.

Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas como de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si éstos fueran necesarios. Los empleados públicos dispondrán de hasta 15 horas anuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales.

6.-Todas las reuniones reguladas en este artículo deberán celebrarse respetando los mínimos asistenciales en cada centro de trabajo.

7.-La Comarca pondrá a disposición de los trabajadores los locales adecuados a fin de facilitar la asistencia del personal afectado. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los empleados públicos y demás legislación vigente.

DISPOSICIONES

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 opongan al mismo.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se reconoce la sucesión de empresa habida entre los municipios y mancomunidades en los que trabajaban los trabajadores 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 los trabajadores que se incorporen a la Comarca causa de nuevos procesos de transferencias desde las demás administraciones públicas a la Comarca.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

PROCESO EXCEPCIONAL DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

1. Tendrá por objeto la consolidación del puesto de trabajo que se desempeñe de forma temporal en el momento de la convocatoria de la plaza.

2. Se tendrán en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a dichos puestos.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las bases y los baremos del proceso de consolidación se elaborarán en la Comisión de Seguimiento buscando el consenso de las partes y contando con el apoyo mayoritario de la comisión.

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 Mesa de Negociación.

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.

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 entenderán como tales los que corresponde trabajar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

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 Comarca, debiendo, por la Mesa de Negociación, adaptarse aquellas disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Todos los derechos reconocidos en este convenio a los cónyuges de los trabajadores serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establece el Código Civil Foral de Aragón.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

La Comarca y los representantes de los trabajadores acuerdan que, si en algún momento alguna de las dos partes necesita o cree conveniente la modificación de alguno de los artículos del presente convenio o la incorporación de alguno nuevo, realizarán una nueva negociación sobre dicho artículo incluyendo los resultados como un anexo totalmente válido sin necesidad de volver a abrir el convenio completo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA

En caso de total imposibilidad de acceder al puesto de trabajo por causas meteorológicas adversas, la comarca asumirá como día trabajado el primer día, de prolongarse la situación el segundo día correrá a cargo del trabajador, esta situación se mantendrá al 50% hasta un máximo de 4 días.

ANEXOS

ANEXO I GRADOS PARENTESCO

PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO
HIJOS	HERMANOS	BISABUELOS (PROPIOS Y DEL CÓNYUGE*)
CÓNYUGE*	CUÑADOS	TÍOS (PROPIOS Y DEL CÓNYUGE*)
PADRES	ABUELOS (PROPIOS Y DEL CÓNYUGE*)	SOBRINOS (PROPIOS Y DEL CÓNYUGE*)
SUEGROS	NIETOS (PROPIOS Y DEL CÓNYUGE*)	BIZNIETOS (PROPIOS Y DEL CÓNYUGE*)
CÓNYUGE* DE HIJOS	CÓNYUGE* DE NIETOS	
* CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO/PAREJA CON QUIEN CONVIVA MARITAL- MENTE		

ANEXO II GRUPOS SALARIALES

GRUPO	INTEGRANTES
A1	PSICOLOGA
A2	DIRECTORA S. SOCIALES
	INFORMATICO

	TRABAJADORAS SOCIALES
	TURISMO
	TECNICO DE GESTIÓN
	EDUCADORAS SOCIALES
C1	COORDINADORA DEPORTES
	DEPURADORA
	CONDUCTORES
C2	CONSUMO
	AUX. ADMINISTRATIVO
	JUVENTUD
	MONITORES
E	CONSERJE
	AUX. SAD

ANEXO III CUADRO COMPLEMENTO FIJO

GRUPO	INTEGRANTES	SUELDO BASE €	TRIENIOS €
A1	PSICOLOGA	1.288,31	49,59
A2	DIRECTORA S.SOCIALES	1.113,98	40,44
	INFORMATICO		
	TRABAJADORAS SOCIALES		
	TURISMO		
C1	EDUCADORAS SOCIALES	836,41	30,61
	COORDINADORA DEPORTES		
	DEPURADORA		
C2	CONDUCTORES	696,13	20,84
	CONSUMO		
	AUX. ADMINISTRATIVO		
	JUVENTUD		
E	MONITORES	637,14	15,68
	CONSERJE		
	AUX. SAD		

ANEXO IV CUADRO COMPLEMENTO VARIABLE

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS	
TIPO DE COMPLEMENTO	VALORACIÓN ECONÓMICA
TOXICIDAD	50€ AL MES
NOCTURNIDAD	50€ AL MES POR TRABAJOS NOCTURNOS REALIZADOS DE MANERA HABITUAL Y NOCHES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE
	10 € AL DÍA POR TRABAJOS NOCTURNOS REALIZADOS DE FORMA ESPORÁDICA

DOMINGOS Y FESTIVOS	30 € AL DÍA
JORNADA PARTIDA	50 € POR TRABAJAR AL MENOS 10 TARDES AL MES
USO CONTINUADO VEHICULO PROPIO	40 € POR LA REALIZACIÓN DE 250Km. O MÁS DE 10 DIAS AL MES
	2,5€ POR CADA DÍA DE UTILIZACIÓN DEL VEHICULO PROPIO
	0,19 € POR KM. REALIZADO CON SU VEHICULO

ANEXO V CUADRO KILOMETROS

MI N. KM.	ALCAINE	ALIAGA	ANADON	BLESA	CAÑIZAR	CASTEL	CORTES	CUEVAS	ESCUCHA	FUENFERRADA	HINOJOSA	HUESA	JARQUE	JOSA	LA HOZ	LA ZOMA	MAICAS	MARTÍN	MEZQUITA	MONTALBÁN	MUNIESA	OBÓN	PALOMAR	PLOU	SALCEDILLO	SEGURA	T. LAS ARCAS	UTRILLAS	VILLANUEVA	VIVEL
AL CAI NE		56	48	32	46	40	15	46	36	42	49	27	49	11	22	48	22	33	45	31	23	16	43	21	39	33	48	32	42	36
ALI GA	66		74	57	42	34	45	15	25	45	11	53	13	50	42	43	50	38	18	34	50	57	32	58	54	49	44	28	45	39
AN AD ÓN	40	80		48	63	57	34	63	53	48	67	23	66	42	39	64	40	46	62	49	39	48	60	31	26	32	65	49	48	42
BL ES A	29	68	41		46	40	18	45	36	41	49	25	48	23	22	47	23	35	45	31	10	31	42	19	41	34	48	32	37	36
CA ÑI ZAR	51	48	64	53		8	32	29	17	32	33	41	32	38	29	8	38	23	29	15	7	36	14	35	42	36	26	22	32	26
CA ST EL	44	41	58	46	7		27	23	11	26	27	36	26	33	24	10	33	17	22	10	32	37	7	30	37	31	11	15	27	21
CO RT ES	13	53	27	16	38	32		43	23	29	38	12	36	8	9	34	9	21	33	18	9	16	30	6	26	20	35	19	29	23
CU EV AS	52	14	66	55	35	27	40		13	34	18	42	10	39	31	31	39	27	6	22	39	47	20	37	43	38	33	16	34	28
ES CU CHA	38	29	52	41	19	12	26	15		24	17	32	16	29	21	19	29	14	12	13	29	37	8	27	34	28	20	6	24	18
FU EN FE RR ADA	47	52	41	50	37	31	35	39	25		38	38	37	34	26	34	34	11	33	18	34	42	30	32	24	19	35	19	9	8
HIN O JO SA	57	9	71	60	39	32	44	6	20	43		46	2	42	34	35	42	31	9	26	42	50	24	40	47	41	36	20	38	31
HU ES A	23	63	17	24	48	41	10	49	36	44	54		47	19	17	43	18	29	43	27	27	16	39	9	35	29	44	28	38	32
JA RQ UE	55	11	69	58	37	30	42	4	18	41	3	52		41	33	34	41	29	8	25	41	49	22	39	46	48	35	19	36	30

JO SA	7	60	34	23	44	38	7	46	33	41	51	17	49		15	42	15	26	42	25	16	11	37	14	33	26	42	26	36	30
LA HO Z	20	48	33	22	32	26	7	34	21	29	39	17	37	14		32	12	18	30	15	14	22	27	12	32	26	32	16	26	20
LA ZO MA	52	32	65	54	7	8	39	35	20	38	40	49	38	45	33		40	25	32	18	39	38	16	37	44	39	19	25	35	28
MAI CA S	18	58	32	21	43	36	6	44	31	28	49	15	47	12	12	44		26	42	25	16	23	37	14	23	17	42	26	34	27
MA RTÍ N	36	41	38	39	26	19	23	27	13	12	32	33	30	30	18	27	28		26	9	26	34	21	23	21	16	25	10	12	6
ME Z QUI TA	52	18	65	54	34	27	39	4	15	38	9	49	7	46	33	35	44	27		23	39	47	20	37	43	38	33	16	34	28
MO NT AL BÁ N	34	38	47	36	17	11	21	25	11	20	29	31	27	27	15	18	26	9	24		23	32	16	21	28	23	19	8	19	13
MU NIE SA	21	61	33	8	45	39	8	47	34	42	52	31	50	15	15	46	13	31	47	28		23	35	10	32	26	40	24	35	28
OB ÓN	13	68	43	31	29	33	15	55	41	50	59	16	58	9	22	30	21	39	55	36	24		43	22	40	34	46	34	44	38
PA LO MAR	45	35	58	47	13	6	32	22	7	31	26	41	24	38	26	14	36	19	21	16	39	39		33	40	35	17	13	31	24
PL OU	17	57	24	18	31	35	4	43	29	38	40	7	46	11	11	42	9	27	43	24	10	20	35		30	24	39	22	33	26
SA LC EDI LLO	34	59	20	36	44	38	21	46	32	21	50	28	48	28	27	45	18	19	45	27	29	36	38	24		8	45	29	25	18
SE GU RA	28	54	26	30	39	32	15	41	27	16	5	25	43	22	21	40	12	13	40	22	23	30	33	19	6		40	24	19	12
T. LA S AR CA S	50	47	64	52	8	7	37	34	19	36	38	47	37	44	31	15	42	25	34	16	45	39	13	41	43	38		25	35	29
UT RI-LLA S	34	32	48	36	23	16	21	19	5	20	23	31	21	28	15	24	26	9	18	7	29	36	11	25	27	22	23		20	13
VI-LLA NU EVA	47	52	41	37	37	31	35	39	25	11	43	44	41	41	29	38	28	12	38	20	42	50	31	38	21	16	36	20		10
VI-VE L	41	46	34	43	31	24	28	32	19	7	37	38	35	35	27	31	21	6	32	13	36	43	24	32	14	9	30	14	7	

ANEXO VI CUADRO COMPENSACIÓN HORAS

DÍA	HORA EN-TRADA	HORA SALI-DA	HORAS TRABAJA-DAS	HORAS JOR-NADA	HORA S EX-TRAS	HORA S A GAS-TAR	HORAS GASTA-DAS	HORAS RESTAN-TES	MOTIVO HORAS EXTRAS
-----	---------------	--------------	-------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------	------------------	---------------------

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR

Núm. 2023-2056

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

Se somete al trámite de Información Pública en competencia de proyectos la siguiente solicitud de una concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 1928/2022 (2022CP0184)

TITULAR: AGROPEAL MORA, S.L. B72620305

TÉRMINO DONDE RADICAN LAS OBRAS: TORO (EL) (CASTELLÓN)

TÉRMINO DONDE SE VA A USAR EL AGUA: TORO (EL) (CASTELLÓN) Y ALBENTOSA (TERUEL)

SISTEMA DE EXPLOTACIÓN: 2: MIJARES-PLANA DE CASTELLÓN

MASA DE AGUA SUBTERRÁNEA: 080.124 SIERRA DEL TORO

ZONA AGRARIA: 0900802: ALTO MIJARES-RÍO VEO

DESTINO DEL AGUA:

Captación	Uso	Sist. Riego	Tipo Cultivo	Cantidad
1	Agropecuarios - Regadío	Localizado (microaspersión)	Leñosos Otros leñosos	4,34 hectáreas

NECESIDADES HÍDRICAS TOTALES:

VOLUMEN MÁXIMO ANUAL (m³/año): 4.344

CAUDAL MÁXIMO INSTANTÁNEO (l/s): 15

Las características técnicas de cada captación quedan reflejadas en la siguiente tabla:

Nº	Pol	Par	Municipio	Provincia	Prof. Pozo (m)	Diam. Pozo (mm)	X (U.T.M.) ETRS89	Y (U.T.M.) ETRS89	Z (m)	Pot. Bomba (CV)	Prof. Bomba (m)
1	2	37	Toro (El)	Castellón	207	310	693941	4434583	957	35	145

Referencia Catastral: 12115A002000370000TY

De acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Aguas (R. D. Legislativo 1/2001) y en el Reglamento del Dominio Público Hidráulico (R.D. 849/1986), se inicia el trámite de información pública del proyecto presentado, por un plazo de UN MES a contar desde la publicación del presente anuncio.

Durante dicho plazo se admitirán otras peticiones que tengan el mismo objeto que la que se anuncia o que sean incompatibles con ella. A las instancias se acompañarán los documentos técnicos preceptivos debidamente precintados, no admitiéndose otras peticiones en competencia transcurrido el plazo fijado. Los documentos podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, nº 48 de Valencia), o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes. Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 105 del citado Reglamento se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización de caudal superior al doble de la que figura en la petición inicial, sin perjuicio de que el peticionario que pretenda solicitar un caudal superior al límite fijado, pueda acogerse a la tramitación indicada en el apartado 3 de dicho artículo.

En el mismo plazo mencionado podrá examinarse el proyecto aportado por el peticionario, así como presentar las reclamaciones que se estimen procedentes en los Registros referidos en el apartado anterior. Estarán disponibles tanto el informe de la Oficina de Planificación Hidrológica, como la Nota de Características y el informe cartográfico de la concesión a través de medios electrónicos, en la ruta de acceso Confederación Hidrográfica del Júcar - Atención a la Ciudadanía - Informaciones públicas. Estos documentos recogen la totalidad de los datos esenciales de la concesión (volumen, captación, superficie de riego, etc.) Los sujetos no obligados a relacionarse electrónicamente con las administraciones públicas, conforme al artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrán personarse en la sede de la Confederación Hidrográfica del Júcar para acceder de forma presencial al expediente, si así lo desean.