

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 30.215

**Departamento de Economía,
Hacienda y Empleo**

RESOLUCIÓN DE 26 DE MARZO DE 2009, DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE GÚDAR-JAVALAMBRE, PARA LOS AÑOS 2009 AL 2011.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comarca de Gúdar-Javalambre para los años 2009 al 2011 (Código de Convenio 44/00852) suscrito el día 17 de noviembre de 2008, de una parte por cuatro miembros de la Comarca y de otra por un miembro del Comité de Empresa y un Asesor en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

ACUERDA:

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

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

Teruel, 26 de marzo de 2009.-El Director del Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, Antonio Catalán Martín.

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA GÚDAR-JAVALAMBRE.

En Mora de Rubielos y en la sede Comarcal, siendo las 9:00 horas del día 17 de noviembre de 2008, se reúne la Mesa General de Negociación para continuar las negociaciones del I convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Gúdar-Javalambre, compuesta de una parte, por la representación de la Comarca y de otra la representación sindical de CC.OO. y asesores de ambos.

Asistentes:

En representación de la Comarca:

D. Manuel Rafael Lázaro Pérez, como representante de PAR y en calidad de Presidente de la Comarca y de la Mesa de Negociación.

D. Ángel Gracia Lucia, como representante del grupo del PSOE en la Comarca Gúdar-Javalambre.

D. Víctor Sanz Herrero, como representante del grupo del PP en la Comarca Gúdar-Javalambre.

No asistió a esta reunión el representante de la PCUA. D. José María Clemente Ríos.

En representación de CC.OO.

D. Arturo Ramo Moliner, Representante de los Trabajadores.

D. Elías Sorando Casado, Asesor de CC.OO.

Actúa como Secretaria D^a Manuela Talabante Angosto, Secretaria de la Comarca Gúdar-Javalambre.

Se retoman los trabajos de la Mesa de Negociación y como continuación a la última reunión celebrada el día 23 de octubre la representación sindical presenta el estudio económico solicitado que recoge el incremento económico desglosado por anualidades: año 2009, 2010 y 2011.

Tras su estudio se aprueba el plan económico presentado haciendo hincapié que las retribuciones contempladas para el año 2009 serán incrementadas de acuerdo con el IPC que se marquen en los Presupuestos Generales del Estado o de la Comunidad Autónoma para esa anualidad. Esta misma formula es de aplicación para las siguientes anualidades.

Como conclusión del reparto del aumento de costes de personal, cabe destacar que el mismo se reparte en tres anualidades, 1/3 de incremento cada anualidad más el IPC anual correspondiente, y que en el año 2011 las retribuciones del personal de la Comarca Gúdar-Javalambre se equiparán a las retribuciones del personal de la Diputación General de Aragón que pertenezcan al mismo grupo, nivel y complemento específico.

En cuanto a la propuesta presentada para el Capítulo de Acción Social los representantes de la Comarca manifiestan que si estamos asemejando nuestro convenio a la situación laboral de los trabajadores de la Diputación General de Aragón parece lógico que en este punto sigamos el mismo criterio.

Los representantes de los trabajadores aceptan dicha propuesta y como ya quedo de manifiesto en reunión anteriores se acuerda destinar a esta partida el 1 % de la masa salarial afectada por este convenio.

En cuanto al articulado de las Capítulos V Acceso, Promoción, Provisión y Traslados y el Capítulo IX Formación y Perfeccionamiento Profesional se aprueban en su totalidad.

Llegados a este punto se da concluida la reunión y aprobado el texto del I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comarca Gúdar-Javalambre para los años 2009-2011.

El Convenio redactado por esta Mesa de Contratación deberá ser refrendado mediante acuerdo del Consejo Comarcal para su publicación y entrada en vigor.

Tanto los representantes de los Grupos Políticos de la Comarca como la Representación de los Trabajadores, se congratulan de la buena disposición de ambas partes durante el periodo de negociación del presente Convenio.

Y no habiendo más asuntos se dio por terminado el Acto por la Presidencia siendo las once horas de día, de lo que como Secretaria doy fe.

El Presidente, (ilegible). La Secretaria, (ilegible).

Representantes de la Empresa, (ilegible).

Representantes de los Trabajadores, (ilegible).

ACTA DE LA REUNION DE CONSTITUCION DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA GÚDAR-JAVALAMBRE.

En Mora de Rubielos y en la sede Comarcal, siendo las 18:30 horas del día 1 de abril de 2008, se reúne la Mesa General de Negociación para iniciar las negociaciones del I convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Gúdar-Javalambre, compuesta de una parte, por la representación de la Comarca y de otra la representación sindical de CC.OO. y asesores de ambos.

Asistentes:

En representación de la Comarca:

D. Manuel Rafael Lázaro Pérez, como representante de PA y en calidad de Presidente de la Comarca y de la Mesa de Negociación.

D. Francisco Javier Báguena Bueso, como representante del grupo del PSOE en la Comarca Gúdar-Javalambre.

D. Victor Sanz Herrero, como representante del grupo del PP en la Comarca Gúdar-Javalambre.

D. José María Clemente Ríos, como representante del grupo PCUA en la Comarca Gúdar-Javalambre.

En representación de CC.OO.

D. Arturo Ramo Moliner.

Actúa como Secretaria D^a Manuela Talabante Angosto, Secretaria de la Comarca Gúdar-Javalambre.

1.-CONSTITUCIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE GÚDAR-JAVALAMBRE.

Toma la palabra el Presidente de la Comarca, y lee la convocatoria de la reunión, donde de forma expresa se reconocen las partes con capacidad para iniciar las negociaciones, acordándose, por lo tanto, la Constitución de la Mesa de Negociación para la elaboración del I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comarca de Gúdar-Javalambre.

Se queda para la próxima reunión, a celebrar para dentro de un mes aproximadamente y cuando se tengan las propuestas de negociación del Sindicato para proceder de forma inmediata a su estudio y negociación.

Y no habiendo más asuntos se dio por terminado el Acto por la Presidencia siendo las dieciocho horas cuarenta minutos, de lo que como Secretaria doy fe.

El Presidente, (ilegible). La Secretaria, (ilegible).

Representantes de la Empresa, (ilegible).

Representantes de los Trabajadores, (ilegible).

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE GÚDAR-JAVALAMBRE 2009-2011.

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1.- Objeto y norma supletoria

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo en la Comarca de Gúdar-Javalambre.

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

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

Art. 2.- Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral de la Comarca Gúdar-Javalambre.

Queda exceptuado el personal eventual recogido en el art. 12 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Comarcal, si bien sus efectos en cuanto a las retribuciones ordinarias se retrotraerán al día 1 de enero de 2009, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2011.

Art. 4.- Indivisibilidad del convenio

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

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

CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Art. 5.- Denuncia y prórroga del convenio

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de

cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

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

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

Art. 6.- Comisión Negociadora (Mesa General)

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

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

Art. 7.- Comisión de Seguimiento

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

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

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

3.- Elaboración de informes preceptivos en los procesos de elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.

4.- Resolver todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, que no vengan expresamente recogidas en este Convenio y que no sean competencias exclusivas de la representación de los trabajadores.

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

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

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

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. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas.

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

CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 8.- Condiciones más favorables

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

Art. 9.- Compensación

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

Art. 10.- Absorción

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

Art. 11.- Unidad del Convenio

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

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 12.- Organización del trabajo

1.- La organización del trabajo es facultad de la Comarca, quien establecerá los sistemas de racionalización más eficaces, la mejora de métodos y

procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponderá a los responsables técnicos y políticos de los distintos servicios. Se establecerán cauces de participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo.

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

A) La planificación y ordenación de los recursos humanos

B) La adecuación y suficiencia de las plantillas para cubrir las necesidades del servicio.

C) La adecuada y eficaz adscripción profesional de 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 necesarias medidas que marca la ley de prevención de riesgos laborales que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

I) La concertación social.

J) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.

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

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

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

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.

4.- La ordenación de la actividad profesional de la Comarca, se adecuará a la establecido en el Título V de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este sentido y de conformidad con lo establecido en el artículo 76 de la Ley 7/2007 (EBEP), todas las categorías profesionales, escalas, subescalas y empleos se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A:

Subgrupo A-1: Licenciaturas universitarias, equivalentes o superior

Subgrupo A-2: Diplomaturas universitarias o equivalentes

Grupo C:

Subgrupo C-1: Bachillerato, BUP, FP o equivalentes.

Subgrupo C-2: Graduado ESO, EGB, FP-1 nivel medio o equivalentes.

Agrupaciones Profesionales: Equiparados a la titulación exigida al grupo E.

Art. 13.- Clasificación profesional

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

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

De conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figura en la tabla salarial que aparece en el anexo 1 de este convenio.

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo de un empleo distinto de los previstos, se notificará a la Comisión de Seguimiento, a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

Art. 14.- Relación de puestos de trabajo

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

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

A) Denominación y funciones.

B) Nº de dotaciones.

C) Nivel de complemento de destino.

- D) Complemento específico.
- E) Tipo de puesto de trabajo.
- F) Forma de provisión.
- G) Grupo profesional.
- H) Titulación académica.
- I) Formación específica.
- J) Observaciones.
- K) Localidad.
- L) Jornada.
- M) Horario.
- N) Situación del puesto.
- O) Valor del complemento específico.

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

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

R) Titulación exigida para su desempeño.

S) Código numérico de identificación.

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

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

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

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

Art. 15.- Organización interna

Durante la vigencia del presente convenio se podrá elaborar un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con los representantes de los trabajadores.

Art. 16.- Registro administrativo del personal

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

Art. 17.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 37 horas semanales. Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando ésta sea continuada o se trabaje más de 5 horas seguidas.

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

Art. 18.- Calendario laboral

El calendario laboral será el establecido por la Comarca Gúdar Javalambre. Para el disfrute de las

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

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

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

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

Art. 19.- Horario especial

Se establece 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 aprobado por el respectivo ayuntamiento, estableciéndose la jornada de 9 a 14 horas en aquellos servicios que puedan realizarla.

Art. 20.- Vacaciones anuales

El personal de la Comarca tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o los que en proporción le correspondan, si el tiempo del servicio durante el año fue menor. Podrán ser disfrutados de una sola vez, o distribuidos en dos ó más períodos a lo largo del año, siendo cada período no inferior a cinco días hábiles.

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

1º.- Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores, y de éstos con la empresa. De no llegar a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más

antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

2º.- El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios de centro de trabajo y de sección o área como unidades funcionales de trabajo, buscando compatibilizar los intereses de los trabajadores y las necesidades y requerimientos específicos del centro de trabajo.

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

Verano-Invierno 2 días.

Invierno-Invierno 3 días.

El plan anual de vacaciones lo aprobará la Comarca, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, preferentemente antes del día 30 de Abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

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

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

Quince años de servicios: Veintitrés días.

Veinte años de servicios: Veinticuatro días.

Veinticinco años de servicios: Veinticinco días.

Treinta años o más de servicios: Veintiséis días.

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

Art. 21.- Permisos

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:

A) Enfermedad

Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos que convivan en la unidad familiar con justificación debidamente acreditada. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar en segundo grado de con-

sanguinidad o afinidad. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

B) Matrimonio

Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 20 días de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o inscripción, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a un nuevo permiso.

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

C) Paternidad

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 15 días a disfrutar a partir de la fecha del hecho causante. Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por adopción o acogimiento.

D) Por parto

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

E) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

El permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

F) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

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

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

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

G) Por lactancia

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

H) Por protección del embarazo

Prevía prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo, 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.

I) Por razones de guarda legal

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones en la medida que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

J) Por acompañamiento al médico de un familiar de primer grado

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

K) Para atender el cuidado de un familiar

Se podrá reducir hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el tiempo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho 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 podrá reducir la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. Asimismo y en las mismas condiciones para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

L) Por divorcio, separación legal o nulidad

Dos días desde la firma de la resolución.

M) Por fallecimiento

Cinco días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente y familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días si el suceso se produce en la misma localidad y de cuatro cuando sea en distinta localidad.

N) Traslado

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

Ñ) Deber inexcusable

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

O) Causas justificadas

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

P) Estudios

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

Q) Exámenes

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

R) Reuniones profesionales

Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical,

a los que asista el personal de la Comarca o formando parte integrante de las mismas, con la debida justificación y hasta un máximo de cinco días al año, con el correspondiente permiso de la Comarca.

S) Funciones sindicales

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

T) Asuntos particulares

Ocho días laborables, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con dos días laborables de antelación al menos. La no respuesta por escrito, en el plazo de otros tres días, implicará la aceptación. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador, sólo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores. Además de estos días, los empleados públicos de la Comarca tendrán derecho de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 30 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido utilizados antes.

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

U) Sin sueldo

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

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

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho,

en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 4 meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de otro nuevo, salvo en los casos debidamente justificados.

Art. 22.- Excedencias

El empleado público de la Comarca podrá optar por las siguientes modalidades de excedencia:

a) Excedencia voluntaria:

Podrá ser solicitada por los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos 2 años, contando para ello la antigüedad de la administración de procedencia. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

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

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

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

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

Solicitado el reingreso por el trabajador 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 vacantes.

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

El trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. 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 máximo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso.

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

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

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

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

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

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares

Los empleados públicos de la Comarca 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 período de excedencia de duración no superior a tres años, 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

d) Excedencia por razones de violencia de género

El empleado público 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los

señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia el empleado público tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

e) Excedencia forzosa

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

1) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

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

f) Excedencia para el cuidado del hijo

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

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

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

Las disposiciones de este artículo serán de aplicación en el caso de acogimiento judicial o administrativo. Se entenderá que existe acogimiento judicial desde la fecha en que se haya dictado el auto correspondiente. El administrativo desde la fecha de la formalización del acuerdo de acogimiento. En todo caso, la excedencia finalizará cuando por cualquier circunstancia el acogimiento haya cesado, no pu-

diendo concederse un nuevo período de excedencia de adopción del mismo hijo acogido.

g) Por razón de incompatibilidad

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

Art. 23.- Reducción de jornada

a) Por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella y disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar en compensación a dicha reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

En el supuesto de que la reducción sea de media jornada, se valorará, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente y según las necesidades del servicio, la contratación de una persona durante el tiempo en que se prolongue esta situación.

b) Por razón de edad o salud

Los empleados públicos a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio con la reducción de sus retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

CAPITULO V. ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Artículo 24.- Oferta de Empleo Público

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas / presupuestos aprobados por la Comarca, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán obligatoriamente en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.), con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal. Una vez publicada la O.E.P. en el correspondiente "Boletín Oficial", la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

La Oferta de Empleo Público se desarrollara conforme a las siguientes fases:

- 1) Por movilidad interna.
- 2) Por promoción interna.
- 3) Por nuevo ingreso.

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción. Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se estará a lo dispuesto en el art.60 del Estatuto Básico del Empleado Público (ley 7/2007).

Antes de la aprobación y publicación de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, éstas se negociarán con la representación legal de los trabajadores, con el fin de que ésta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Acceso de Minusválidos.-

La Comarca reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos o psíquicos que la legislación prevé. A tal fin se hará constar en la O.E.P. el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

Artículo 25.- Movilidad Interna

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

Artículo 26.- Promoción Interna

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Comarca de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras

superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

La Comarca se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior y que esté en posesión de la titulación exigible.

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

Artículo 27.- Nuevo Ingreso

Toda selección de personal de la Comarca deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias.

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los trabajadores Comárcales al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

Artículo 28.- Consolidación de Empleo

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

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición o concurso-oposición.

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

Artículo 29.- Formalización de Contratos

Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito respetando los derechos de información y copia básica.

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

Artículo 30.- Contratación Temporal y Periodo de Prueba

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

La duración máxima de la contratación temporal, de sus prórrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a tres años. Antes de la finalización del mencionado plazo, y de cara a elaborar la Oferta de Empleo Público anual, la Comarca se compromete a estudiar con la representación legal de los trabajadores las necesidades de conversión de empleo temporal en estable.

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación a la Delegada de Personal, la Comarca podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la utilización de Bolsas de Trabajo, listas de opositores que hayan superado algún ejercicio en pruebas relacionadas con el puesto a cubrir, o a través de las oficinas del INEM, u organismo público que lo sustituya.

En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

La Comarca se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal para aquellas plazas orgánicas de la comarca y reguladas en el presente convenio.

Las Bolsas de Trabajo de la Comarca tendrán una duración máxima de tres años.

El periodo de prueba se fijará en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación, y de acuerdo con las siguientes estimaciones:

-Grupos A1 y A2: Tres meses.

-Grupos C1 y C2: Dos meses.

-Grupo E: Un mes.

Artículo 31.- Jubilación

La jubilación forzosa del personal laboral se declarará de oficio al cumplir el trabajador/a los 65 años de edad.

La jubilación forzosa de dichos trabajadores se regirá por lo establecido en la Ley, y disposiciones concordantes en esta materia.

La jubilación voluntaria del personal laboral se regirá por la mencionada legislación, además de todas aquellas disposiciones que sean de aplicación específica a esta materia.

La Jubilación parcial se regirá por art. 12 ET, ley 2/2001 y RD 1131/2002.

CAPÍTULO VI - DERECHOS Y DEBERES

Art. 32.- Derechos y deberes

Los empleados públicos de la Comarca tienen reconocidos los derechos establecidos en los artículos 14 y 15 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrán como deberes los recogidos en los artículos 52, 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 5 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 33.- Retribuciones básicas

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

Art. 34.- Cláusula de revisión salarial

Todas las retribuciones que perciban los trabajadores se actualizarán de forma anual según el IPC, garantizando de esta manera la no pérdida de poder adquisitivo.

El proceso de homologación de las retribuciones de los trabajadores de la Comarca Gúdar-Javalambre a las retribuciones de los trabajadores de la Diputación General de Aragón se establece en tres anualidades: 2009, 2010 y 2011.

Art. 35.- Plus de Convenio

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta al grupo o subgrupo al que se pertenezca. No obstante, se podrá percibir Plus de Convenio en cantidad superior en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

La asignación de niveles a cada uno de los puestos para 2009 es la que figura en el anexo 1. Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de niveles asignados que constan en dicho anexo, deberá ser informada por la Comisión de Seguimiento y aprobada por el órgano de gobierno comarcal.

Art. 36.- Complemento específico

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

Art. 37.- Horas extraordinarias

Con carácter general, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el ámbito de esta administración. Sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor. Serán compensadas en tiempo a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas en sábados

tarde, domingos, días festivos u horario nocturno, o mediante el abono correspondiente que figura en el anexo del servicio. El trabajador podrá elegir la opción correspondiente siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales:

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

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

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

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

Art. 38.- Antigüedad

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

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

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

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

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

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

Art. 39.- Pagas extraordinarias

Serán dos al año y se percibirán el 30 de junio y 20 de diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de retribuciones complementarias.

Art. 40.- Incentivos y pluses

Se establecen los siguientes incentivos y pluses:

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

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

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

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

C) Plus de jornada partida: Los trabajadores que deban trabajar habitualmente en jornada partida, recibirán un plus de acuerdo con la tabla correspondiente.

D) Plus por uso de telefonía propia: Los trabajadores que por razones de servicio tengan que utilizar telefonía propia en horario laboral, se les facilitará el servicio de telefonía por parte de la Comarca.

E) Plus de uso de vehículo propio: Al trabajador que por la naturaleza de su trabajo tenga que desplazarse, para prestar servicio en las distintas localidades de la comarca con su vehículo propio se le indemnizara con la cantidad de 0,07 Céntimos de Euro por Kilómetro recorrido desde el centro de trabajo.

F) La Comarca se compromete a iniciar los cauces necesarios para habilitar presupuestariamente la cantidad necesaria para hacer frente al pago de este plus y proceder a ello en fecha 1 de enero de 2009.

Art. 41.- Dietas y desplazamientos

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2.002 de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya.

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

La Comarca efectuará trabajos orientados a medir las distancias reales por carretera existentes entre los distintos núcleos de población de la comarca, considerando el centro de cada pueblo como el

punto de partida y llegada. Los recorridos se pagarán según lo reflejado en los Presupuestos Generales del Estado.

Art. 42.- Indemnizaciones

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

Art. 43.- Anticipos

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

Art. 44.- Anticipo de sueldo devengado

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

Art. 45.- Nómina

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

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. 46.- 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. 47.- Justificación de haberes

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

Art. 48.- Compensación de Gastos extraordinarios

El presente artículo pretende compensar los gastos extraordinarios que se deriven de los accidentes de tráfico acaecidos en los desplazamientos efectuados en razón del servicio por el personal de la Comarca Gúdar-Javalambre por lo que la Comarca habilitará una partida de 12.000 € anuales que podrá ser ampliada en el caso de mayor coste de los daños derivados de los mismos.

El procedimiento se iniciará a instancia de parte, mediante presentación de la solicitud en el Registro de la Comarca y deberá formularse en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente al que se produzca el accidente.

Los gastos extraordinarios que se deriven de los accidentes de tráfico acaecidos en el periodo comprendidos entre el día 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009, ambos inclusive.

A la solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

A) Documento acreditativo de que el vehículo utilizado es propiedad del solicitante, o en caso de que no lo sea, que éste figure como tomador de la póliza del seguro. Si no concurren las circunstancias anteriores, se justificará mediante la Orden de Servicio que el vehículo que ha sufrido los daños es el que habitualmente se utiliza para el desplazamiento. En todos los casos deberá constar el vehículo utilizado y la matrícula del mismo. De haberse utilizado otro diferente al habitual, se expresará el motivo que originó el cambio.

B) Descripción explícita y detallada del hecho causante de los daños, así como de las características de éstos. Igualmente deberá expresarse el lugar, la fecha y la hora del accidente.

C) Factura de reparación que deberá contemplar la descripción detallada del daño sufrido por el vehículo y sus consecuencias en cualesquiera de los elementos del mismo.

D) Testimonio de la Guardia Civil de Tráfico, o de la Policía Municipal, cuando los hechos hubieran sido objeto de atestado.

E) Documento acreditativo de haber superado, en su caso, la última revisión de la Inspección Técnica de Vehículos que corresponda.

El importe máximo a conceder por cada hecho causante será de 12.000 €.

CAPITULO VIII. ACCIÓN SOCIAL.**Artículo 49.- Fondo de Acción Social**

La Comarca dedicará a fondos de acción social la cantidad que anualmente figure en su presupuesto de gasto para este fin, siendo el 1% de la masa salarial afectada por este convenio; el importe no gastado durante una anualidad se acumulara para años posteriores. En el supuesto de que la cantidad

global solicitada por el conjunto de los trabajadores exceda a la fijada, se aplicará un índice corrector, cuya determinación corresponderá a la Comisión de Seguimiento de forma que la cantidad fijada en el presupuesto de gasto para este fin se reparta ponderadamente entre las solicitudes presentadas.

Este fondo social entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2.009.

Artículo 50.-Solicitantes

1. Podrán causar derecho a la cobertura de las contingencias y situaciones que se regulan en este Capítulo:

a) Los empleados públicos al servicio de la Comarca Gúdar-Javalambre que ostenten la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo.

b) El personal de nuevo ingreso que se incorpore a la Administración de la Comarca Gúdar-Javalambre por los sistemas legalmente establecidos, el cual percibirá, en su caso, la prestación o ayuda en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados, computándose a estos efectos, el periodo de prácticas.

c) Los funcionarios interinos y el personal con contrato temporal, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

1. Estar en situación de servicio activo durante el plazo de presentación de solicitudes.

2. Haber prestado servicios a la Administración de la Comarca Gúdar-Javalambre un mínimo de 10 meses, sin necesidad de que estos sean ininterrumpidos, durante los 12 meses anteriores al plazo de presentación de solicitudes.

La cuantía de la ayuda a percibir por los interesados en un contrato de relevo se realizará en proporción al tiempo que hubieran trabajado el empleado relevista y el trabajador relevado total o parcialmente.

d) El cónyuge, o persona que se encuentre ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad, o hijos de cualquiera de los empleados reseñados anteriormente, cuando éstos últimos, reuniendo los requisitos que establece este Capítulo, fallezcan estando en activo o situación asimilada dentro del año en que se produzca el hecho causante de la ayuda.

e) Los empleados públicos que, dentro del periodo en que se produzca el hecho causante de la ayuda, ya sea por jubilación o declaración de incapacidad cesen en su relación de servicios con la Administración de la Comarca Gúdar-Javalambre.

2. A los efectos del presente Artículo, se considera persona que se halle ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad a la conyugal a aquélla que se encuentre inscrita como tal en el Registro de Parejas Estables no Casadas, o presente certificado de convivencia que acredite la misma.

3. Para causar derecho a las ayudas que se regulan en este Capítulo, los empleados mencionados en el apartado primero de este artículo, además de reunir los requisitos específicos establecidos para

cada modalidad, deberán encontrarse en situación de servicio activo o asimilada en el momento de ocurrir el hecho causante de la ayuda.

4. Si por cualquier circunstancia se produjera interrupción en la prestación del servicio o extinción de la relación con la Administración, los empleados mencionados en el apartado primero de este artículo percibirán el importe de la ayuda en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados. No obstante, los solicitantes reseñados en los apartados d) y e) tendrán derecho a percibir la totalidad del importe de la ayuda.

5. Al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Capítulo que se encuentre en situación de excedencia para el cuidado de los hijos se le computará el primer año del periodo como de servicio activo, lo que conllevará percibir la totalidad de la ayuda con cargo al Fondo de Acción Social. Asimismo, aquel personal que reduzca su jornada por guarda legal percibirá, durante el tiempo que dure la misma, la totalidad de la ayuda solicitada, sin que sea de aplicación la proporcionalidad prevista en el apartado 3 de este artículo.

6. A los efectos de este Capítulo, cuando el cómputo se establezca por meses, éstos se entenderán de 30 días.

7. A los efectos de las ayudas reguladas en el presente Capítulo, se computarán como mes completo las fracciones de 15 o más días, no computando las fracciones inferiores.

8. Todas las referencias a hijos que figuren en el presente Capítulo incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o de la persona que se halle ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad. También tendrán derecho a las ayudas reguladas en el presente Capítulo aquellos menores que habiendo estado en régimen de tutela o acogimiento alcancen la mayoría de edad y permanezcan en dicha unidad familiar. Esta última circunstancia se acreditará mediante certificado de convivencia. Cuando en las distintas modalidades de ayuda contempladas en el presente Capítulo se requiera el Libro de Familia, éste podrá ser sustituido por cualquier medio admitido en derecho que permita tener constancia de la relación o filiación. Cuando no concurra la filiación se acreditará mediante certificado de convivencia.

9. De acuerdo con lo previsto en el apartado primero de este artículo, en el supuesto de que dos empleados tuvieran la condición de solicitantes, solamente uno de ellos podrá formular la correspondiente solicitud para el mismo hecho causante.

Artículo 51. Exclusiones

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Capítulo:

a) El personal al servicio de la Administración de la Comarca Gúdar-Javalambre en situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas, así como el que pase a prestar servicio en las

mismas con carácter temporal, en tanto dure esa adscripción.

b) El personal al servicio de la Administración de la Comarca Gúdar-Javalambre que pase a prestar servicio en Organismos Públicos, Empresas y demás entidades dependientes o vinculadas a la Administración del Estado, de otras Comunidades Autónomas o Entidades Locales.

c) El personal propio de Entidades de Derecho Público y Empresas Públicas dependientes de la Administración de la Comarca Gúdar-Javalambre.

d) El personal propio de Fundaciones privadas de iniciativa pública.

e) El personal en situación administrativa de servicios especiales.

f) El personal jubilado o incapacitado para el servicio con la excepción del artículo 50.1.e).

j) El personal con contrato de alta dirección.

Artículo 52.- Prestaciones Sociales

Se establecen una serie de prestaciones que tienen por objeto cubrir aquellas contingencias que, previamente definidas, no sean cubiertas por cualquier otro sistema público o paliar con carácter complementario tales coberturas si no alcanzan a satisfacer la totalidad del gasto correspondiente. En todo caso, las prestaciones de dicho sistema no podrán suponer enriquecimiento injusto para el beneficiario ni que éste obtenga cuantías superiores al coste real satisfecho o a satisfacer en cada situación.

A estos efectos se considerará como fecha de producción del mismo para las siguientes modalidades de prestaciones y ayudas:

A) Ayuda a minusválidos.

B) Ayuda para guarderías.

C) Ayuda de estudios para hijos y huérfanos de empleados.

D) Ayuda de estudios para empleados.

E) Ayuda por gastos de sepelio.

F) Ayuda de carácter excepcional.

G) Seguro de vida, muerte, e invalidez por accidente laboral.

Artículo 53.- Solicitudes

Las solicitudes, formalizadas en modelo oficial y acompañadas de la documentación justificativa requerida en cada caso, se presentarán por cualquiera de los medios previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común se presentarán en el Registro General de la Comarca, donde se hará constar la fecha de entrada y procederá a su traslado inmediato al órgano competente para su tramitación, el cual, comprobada la documentación que en cada caso resulte preceptiva requerirá, si procede, a los interesados para que en el improrrogable plazo de diez días hábiles, subsanen las deficiencias u omisiones detectadas.

Artículo 54.- Plazos

1. Las solicitudes de ayuda para la atención de minusválidos, para guarderías, por gastos de sepelio y de carácter excepcional, vendrán referidas al año

natural en que se produzca el hecho, gasto, situación o contingencia que genere la petición de ayuda. A estos efectos se considerará como fecha de producción del hecho causante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural correspondiente.

2. Las solicitudes de estudios para hijos y huérfanos de empleados, y de estudios para empleados, vendrán referidas al curso académico que genere la petición de la ayuda. A estos efectos se considera como fecha de producción del hecho causante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del curso académico.

3. El plazo de presentación de las solicitudes para las modalidades de ayuda a que se refieren las letras a), b), c) y d) del artículo 50 será el que va desde el 1 de diciembre del año natural en que se produzca el hecho, gasto o situación, hasta el 15 de enero del año siguiente.

El plazo de presentación de solicitudes de ayuda por gastos de sepelio será de dos meses desde el fallecimiento del causante.

La solicitud para la modalidad de ayuda de carácter excepcional se podrá presentar desde el 1 de enero del año natural en que se produzca la contingencia o gasto generador de la ayuda, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 55.- Documentación

La documentación requerida en cada caso, se presentará mediante la aportación del documento original o fotocopia compulsada. En este último caso la Administración podrá recabar el original si fuera necesario. No es preciso aportar aquellos documentos que ya obren en poder del órgano competente para resolver, cuando así se haga constar expresamente en la solicitud, salvo que exista variación en la situación, hechos, o edad que deban justificarse documentalmentemente y no pueda deducirse de forma concreta de los datos obrantes en poder del órgano competente para resolver.

En todo caso, el solicitante deberá aportar la documentación que, aún sin estar recogida expresamente en las normas específicas establecidas para cada ayuda, sea generalmente necesaria para poder verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos que señala el presente Capítulo del Convenio Colectivo de la Comarca Gúdar-Javalambre, y los exigidos, en su caso se requerirá al interesado para que en un plazo de 10 días subsane los defectos observados y acompañe los documentos acreditativos necesarios, con indicación de que si así no lo hace se le tendrá por desistido de su solicitud mediante resolución dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

Cuando el solicitante percibiese ayuda para guarderías, de estudios para empleados, para gas-

tos de sepelio, o de carácter excepcional, a través de otros organismos, empresas o entidades públicas o privadas, para el mismo beneficiario y finalidad, antes, durante o con posterioridad a la presentación de la solicitud con cargo al Fondo de Acción Social, el solicitante vendrá obligado a comunicarlo al Servicio competente por razón de la materia aportando justificación acreditativa de la cuantía de la ayuda percibida, en cuyo caso el órgano que dictó la resolución, reclamará al interesado, si procede, el importe total o parcial que corresponda.

En todo caso, la cuantía de la ayuda percibida no podrá superar el importe de la establecida por este Capítulo, debiendo minorarse, en el caso de que proceda, la cuantía a conceder.

Conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, si después de haberse dictado resolución, se conociera por la unidad administrativa encargada de la tramitación del expediente el otorgamiento al solicitante de alguna prestación o ayuda de las señaladas en el párrafo anterior, se procederá a la revocación de aquella.

Sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiera lugar, la deformación de los hechos, o cualquier falsedad consignada en la solicitud o en la documentación que se aporte, será causa de denegación de la ayuda. Si afectase a hechos o situaciones esenciales para la concesión, y así quedase acreditado previa la tramitación del correspondiente expediente, en el que en todo caso se dará audiencia al interesado, supondrá la imposibilidad de ser solicitante del sistema de ayudas con cargo al Fondo de Acción Social durante siete años a contar desde la presentación de la solicitud.

Si se hubiese producido ocultación o falseamiento de los datos, que de haber sido declarados hubieran dado lugar a la denegación o la reducción en la cuantía de la ayuda, el solicitante vendrá obligado al reintegro de las cantidades percibidas, más los intereses de demora, si fuera por causa imputable al mismo, ello sin perjuicio de las normas relativas a prescripción que resulten de aplicación. Asimismo, y con los mismos requisitos establecidos en este artículo, estos hechos darán lugar a la imposibilidad de ser solicitante de la ayuda con cargo al Fondo de Acción Social durante siete años.

Artículo 56.- Procedimiento

Con sujeción a las limitaciones presupuestarias, y de conformidad con la normativa reguladora de cada ayuda, el Presidente Comarcal dictará la resolución que proceda informando a la Comisión de Acción Social de las concesiones producidas.

La Comisión de Acción Social, de acuerdo con los principios de equidad y objetividad, propondrá con carácter preceptivo y vinculante la resolución que proceda en los supuestos de denegación de la ayuda solicitada.

En el plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de entrada de la solicitud en la Comarca, se dictará resolución, la cual se notificará al interesado.

Contra dicha resolución cabrá la interposición de recurso de alzada, en el plazo de un mes, sin perjuicio de cualquier otro que pueda interponerse en derecho.

Las comunicaciones y notificaciones a los solicitantes se podrán efectuar por correo electrónico, o directamente a través de cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción por el interesado. Si, intentadas éstas no se hubiese podido practicar la notificación, se realizarán mediante su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón», contando en dicho caso los plazos, para que los interesados puedan ejercer las acciones oportunas, desde la fecha de dicha publicación.

Artículo 57. Comisión de Acción Social

La Comisión de Acción Social estará compuesta por tres representantes de los trabajadores, y por los representantes de la Comisión de Acción Social de la Comarca.

La presidencia de la Comisión de Acción Social será ejercida por el/la Consejero/a de la Comisión de Acción Social. La Secretaría, será desempeñada por un funcionario de la Comarca, que actuará con voz y sin voto. El/la Presidente/a será sustituido en caso de ausencia, vacante, enfermedad, o por cualquier otro impedimento legítimo, por un representante que designe de los miembros de la Comisión de Acción Social.

La Comisión de Acción Social se reunirá cuantas veces resulte necesario en función de la gestión de los expedientes.

Corresponde a la Comisión de Acción Social igualmente, realizar las actuaciones necesarias para la divulgación, ejecución, y aplicación directa del sistema de Acción Social.

Todos los miembros de la Comisión de Acción Social deberán guardar la necesaria confidencialidad respecto de las informaciones y datos de índole personal que obren en los expedientes que les sean sometidos a su consideración, así como sobre las deliberaciones y comparecencias que se produzcan en relación con los mismos.

Artículo 58. Ayuda a minusválidos

La modalidad de ayuda a minusválidos tiene por objeto el apoyo económico a los solicitantes con hijos a su cargo afectados de una disminución física, psíquica o sensorial que requiera una atención especial.

1.-Requisitos

Para poder acceder a las ayudas reguladas en este Artículo, los hijos a cargo de los solicitantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar afectados de una disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%.
- b) Estar sometidos a programas especiales de estimulación, rehabilitación, terapia ocupacional, educación especial o apoyo psicopedagógico financiados con cargo y por cuenta del solicitante o del beneficiario.

- c) Carecer de ingresos, rentas, u otros beneficios económicos, de cualquier índole que, en su conjunto, superen el Salario Mínimo Interprofesional anual.

2.- Documentación

Junto con la solicitud de ayuda normalizada, los solicitantes deberán presentar la siguiente documentación:

- a) Documento acreditativo de la disminución padecida por el hijo del solicitante y porcentaje de la misma, expedido por los equipos de valoración dependientes del Instituto Aragonés de Servicios Sociales u órgano equivalente.

- b) Justificación de la cuantía y abono del gasto correspondiente a la atención especializada.

- c) Acreditación documental oficial que el hijo del solicitante carece de ingresos rentas u otros beneficios económicos de cualquier índole que, en su conjunto, superen el Salario Mínimo Interprofesional anual.

3.- Importe de la Ayuda

El importe de la ayuda a conceder, estará en función del índice de minusvalía que se acredite, del periodo anual a que corresponda y los ingresos anuales percibidos por el hijo del solicitante, sin que, en ningún caso, la suma de la ayuda y de los restantes ingresos que pudiera percibir por rentas u otros beneficios económicos de cualquier índole, pueda ser superior al coste real del tratamiento abonado por el solicitante o beneficiario, o al Salario Mínimo Interprofesional anual.

Con las limitaciones a que se refiere el párrafo anterior, en los casos en que no se supere el 65% de minusvalía la ayuda máxima a percibir será de 2.524,25 euros/año. Cuando se rebase dicho porcentaje, la ayuda máxima a percibir será de 3.966,68 euros/año.

Cuando se trate de gastos de difícil o imposible justificación o bien no existiesen como consecuencia de la eventual gratuidad de la atención, podrá concederse una ayuda de hasta 661,11 euros/año, que podrá incrementarse en 150,25 euros/año por desplazamientos siempre que se justifique documentalmente la necesidad de los mismos en función de las condiciones que incidan en los hijos de los solicitantes, a efectos de recibir atención especial de estimulación, rehabilitación, terapia ocupacional, educación especial o tratamiento psicopedagógico.

Artículo 59. Ayuda para Guarderías

Esta modalidad tiene por objeto compensar parte de los gastos ocasionados a los empleados al servicio de la Comarca Gúdar-Javalambre, por la asistencia de sus hijos menores de 3 años, a guarderías infantiles o escuelas infantiles, públicas o privadas.

1.- Requisitos

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior para tener derecho a la ayuda a que se refiere este programa, será requisito imprescindible que los hijos de los solicitantes asistan a centros infantiles, guarderías o escuelas infantiles y no superen los 3 años de edad.

Si el menor cumple los 3 años, entre enero y junio, se cubrirá la ayuda correspondiente a este período.

El concepto a subvencionar es el de asistencia, quedando expresamente excluidos de la ayuda los gastos de matrícula, reserva de plaza, comedor, transporte, seguro, material escolar y cualquier otro de naturaleza análoga.

2.- Documentación

Junto con la solicitud de ayuda normalizada, deberá presentarse la siguiente documentación:

a) Acreditación del gasto por estancia y período mensual en guardería de los hijos a que se refiere el apartado anterior.

b) Original o fotocopia compulsada del Libro de Familia, salvo que se encuentre en poder del órgano competente para su tramitación por haberla presentado en años anteriores.

c) Declaración jurada de no percibir otra ayuda para el mismo concepto e hijo para el año de que se trate, o en su caso, documentación justificativa con indicación de la cuantía.

3.- Cuantía de la Ayuda

La ayuda a percibir por el solicitante estará en función del periodo anual de que se trate. Su cuantía se fija en 54 euros/mes de asistencia por cada hijo, sin que el total a percibir por cada uno supere la cantidad abonada por dicho concepto, una vez deducidas, en su caso, las ayudas percibidas, ni de 540 euros por hijo y año.

Artículo 60. Ayuda de Estudios para Hijos y Huérfanos de Empleados

Esta modalidad de ayuda se dirige al apoyo de la escolarización y los estudios de los hijos y huérfanos de los empleados al servicio de la de la Comarca Gúdar-Javalambre hasta los 24 años de edad inclusive.

1.- Requisitos

Para causar derecho y ser solicitante de las ayudas de estudios que se regulan en este Artículo, deberán reunirse los siguientes requisitos generales:

a) Tener la condición de hijo o huérfano del solicitante.

b) No haber cumplido 25 años de edad a fecha 1 de septiembre del curso que se inicie.

Solamente podrá solicitarse una ayuda por hijo con cargo al Fondo de Acción Social, aunque se acredite la matriculación en más de un curso o en otros estudios diferentes.

2. Documentación

Los solicitantes de ayuda de estudios para hijos y huérfanos de empleados deberán presentar con carácter general la siguiente documentación:

1. En la primera solicitud que presenten:

Fotocopia compulsada del libro de familia.

2. En sucesivas solicitudes únicamente deberá presentarse el impreso normalizado de Solicitud.

3. Cuando se cursen estudios comprendidos en el Grupo Primero del punto 3 y el beneficiario acredi-

te 17 años a 1 de septiembre de cada año, deberá el solicitante justificar su escolarización.

4. Cuando se cursen estudios comprendidos en el Grupo Segundo del punto 3, el solicitante estará obligado a aportar:

a) Documento acreditativo de la matriculación acompañado de justificante de pago si así no quedará demostrado o, en su caso, certificado del centro indicativo de que el hijo del solicitante cursa estudios comprendidos en el Grupo Segundo.

b) Si los estudios se realizan en el extranjero deberá adjuntarse documento, en lengua castellana, que acredite la homologación de los estudios con el sistema público español.

5. Cuando el hijo del solicitante se encuentre bajo acogimiento o tutela, deberá justificarse,

Anualmente estas circunstancias, mediante el correspondiente certificado de convivencia.

6. En cualquier momento, el órgano competente para resolver podrá requerir a los solicitantes para que acrediten tanto las circunstancias establecidas en los apartados precedentes como el cumplimiento de los requisitos de la ayuda.

3. Estudios objeto de ayuda

1. Podrán concederse ayudas para cursar, en Centros Oficiales o debidamente autorizados, los estudios incluidos en los grupos que a continuación se relacionan:

1.1 Grupo Primero:

- * Educación Especial.
- * Educación Infantil.
- * Educación Primaria.
- * Educación Secundaria Obligatoria.
- * Bachilleratos.
- * Ciclos formativos de grados medio y superior.
- * Garantía social.

1.2. Grupo Segundo:

* Estudios Universitarios que dispongan de planes de estudios que den lugar a la expedición de Títulos Universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

2. No se concederán ayudas para:

- * Idiomas.
- * Certificado de aptitud pedagógica.
- * Pruebas de acceso o de selectividad.
- * Preparación de exámenes de ingreso u oposiciones.
- * Exámenes de fin de carrera o proyectos.
- * Cursos de postgrado, master, doctorado, títulos propios y de extensión universitaria.
- * Gastos de expedición de títulos académicos.
- * Estudios que no tengan duración de un curso académico completo.

* Estudios por correspondencia, salvo que dieran lugar a la expedición de títulos oficiales u homologados por la Administración educativa.

4. Ayudas por desplazamiento y/o residencia por estudios universitarios

Tendrán derecho a estas ayudas los hijos de los solicitantes, cuando cursen estudios universitarios

incluidos en el Grupo Segundo del punto 3, en localidad distante más de 35 kilómetros del municipio en que radique el domicilio familiar y no se perciban becas o ayudas por transporte o residencia.

Los solicitantes deberán incorporar a la solicitud un certificado negativo del órgano competente en materia de becas o ayudas en el que se acredite que no se perciben por el concepto de transporte o residencia y, en todo caso, declaración jurada de no percibir otras ayudas por tales conceptos.

5. Cuantía de las Ayudas

La ayuda a percibir por el solicitante estará en función del periodo anual de que se trate, quedando fijadas en las siguientes cuantías máximas:

A) Estudios incluidos en el Grupo Primero 125 euros.

B) Estudios comprendidos en el Grupo Segundo 330 euros.

C) Ayudas por desplazamiento en el supuesto de estudios del Grupo Segundo: 250 euros.

Artículo 61. Ayuda de Estudios para Empleados

Esta modalidad tiene por finalidad el apoyo a la formación académica de los empleados al servicio de la Comarca Gúdar-Javalambre cuando ella pueda contribuir a mejorar sus conocimientos o a alcanzar una promoción profesional mediante la obtención de titulaciones oficiales.

1.- Requisitos

1. Para causar derecho y ser solicitante de las ayudas de estudios que se regulan en este artículo deberá acreditarse la matriculación del empleado en cualquiera de los estudios señalados en el apartado siguiente.

2. Solamente podrá solicitarse una ayuda por empleado aunque se acredite la matriculación en más de un curso o en otros estudios diferentes.

2.- Estudios objeto de ayuda

1. Podrán concederse ayudas para los grupos que a continuación se relacionan:

1.1 Grupo Primero:

* Educación Secundaria de Personas Adultas (ESPA).

* Preparación para la obtención del Graduado en Educación Secundaria (GES).

* Bachilleratos.

* Ciclos formativos de grados medio y superior.

* Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

1.2 Grupo Segundo:

* Estudios Universitarios que dispongan de planes de estudios que den lugar a la expedición de Títulos Universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

1.3 Grupo Tercero:

* Estudios de Idiomas en centros oficiales que den lugar a la expedición de título de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional.

2. No se concederán ayudas para:

* Certificado de Aptitud Pedagógica.

* Pruebas de reválida o de selectividad

* Preparación de exámenes de ingreso u oposiciones

* Exámenes de fin de carrera o proyectos.

* Estudios propios, postgrado, master y cursos de extensión universitaria.

* Gastos de expedición de títulos académicos.

* Estudios que no tengan duración de un curso académico completo.

* Estudios por correspondencia, salvo que dieran lugar a la expedición de títulos oficiales u homologados.

* Cursos monográficos de Doctorado

3.- Documentación justificativa

Junto con la solicitud deberá aportarse documento de inscripción o matriculación, acompañado del justificante del gasto abonado en concepto de tasas académicas, debiendo adjuntarse todos los recibos si el pago se efectúa fraccionadamente.

Declaración jurada de no percibir ayudas de cualquier institución pública o privada para el mismo concepto. En caso de percibir las deberá aportarse la correspondiente documentación justificativa con indicación de la cuantía.

4.- Importe de la ayuda

a) En los estudios del Grupo Primero se abonarán 90 euros.

b) En los del Grupo Segundo se abonará el 70 % del gasto abonado excluyendo las tasas administrativa hasta un máximo de 460 euros, minorado el importe de otras ayudas percibidas.

c) En los estudios del Grupo Tercero se abonarán 60 euros.

Artículo 62. Ayuda para gastos de Sepelio

Esta modalidad de ayuda tiene por objeto contribuir a sufragar los gastos de sepelio originados por el fallecimiento de los empleados al servicio de la Comarca Gúdar-Javalambre incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio que se encuentren en situación de activo o asimilada en el momento de producirse el hecho causante.

1.- Beneficiarios

Serán beneficiarios de la ayuda quienes acrediten haber abonado efectivamente los gastos ocasionados por el sepelio, siempre que se encuentren en el ámbito subjetivo delimitado por el artículo 50 del presente Capítulo.

2. Documentación a aportar

Junto con la solicitud normalizada el solicitante deberá aportar la siguiente documentación:

a) Certificado del fallecimiento del empleado.

b) Factura y justificante del abono de los gastos de sepelio por parte del solicitante.

c) Póliza de seguros que cubra la contingencia o, en otro caso, declaración jurada del solicitante de que no dispone de ella a su favor.

d) Cuando se haya percibido otra ayuda de cualquier institución pública o privada para el mismo concepto, deberá aportarse la correspondiente documentación justificativa con indicación de la cuantía.

3. Cuantía de la Ayuda

La cuantía de la ayuda a percibir será el importe total del gasto abonado por el solicitante, con un máximo de 700 euros si aquel supera dicha cantidad.

Artículo 63. Ayuda de carácter excepcional

1. Objeto

Esta modalidad de ayuda tiene por finalidad prestar apoyo económico al empleado público, ante situaciones extraordinarias e imprevisibles que puedan plantearse, cuando representen un quebranto económico que no pueda ser atendido en función de su capacidad de renta.

2. Situaciones de carácter excepcional

Se entenderá por situación excepcional aquella que, sin estar incluida en ninguna otra modalidad del sistema de acción social que se regula en este Capítulo ni en otros sistemas de protección, ocasione un daño personal o material al solicitante o a cualquiera de los miembros de su unidad familiar de referencia, de tal entidad que, de no paliarse, pueda suponer consecuencias irreparables para su salud, integridad física, vida, propiedad privada, medios de subsistencia o impida un mínimo de calidad de vida, siempre que afecte a la subsistencia de la unidad familiar y no a una reducción puntual de ingresos.

Se considerará unidad familiar, la compuesta por el solicitante, su cónyuge o persona que se halle ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad y los hijos de ambos, siempre que no superen la edad de 25 años y no perciban ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional.

3. Requisitos

Podrán optar a esta ayuda aquellos solicitantes afectados por una situación de las descritas en el punto anterior.

4. Documentación

Junto a la solicitud normalizada deberá presentarse la siguiente documentación:

a) Justificación documental de la cuantía del gasto y del abono del mismo por parte del solicitante.

b) Certificado de convivencia, en su caso.

c) Declaración completa de la autoliquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del ejercicio anterior a la presentación de la solicitud de todos y cada uno de los miembros que integran la unidad familiar de referencia, o en su caso, certificación de haberes de todos ellos.

d) Declaración jurada que dicho gasto no se halla cubierto por póliza de seguro o por ayudas de otra entidad pública o privada. Si se trata de cobertura parcial se explicitará ésta determinando su cuantía.

e) Cualquier otra documentación justificativa que sea necesario aportar, o estime oportuno hacerlo el solicitante, para la resolución del expediente.

5. Informes

Recibida la solicitud, el Servicio competente por razón de la materia solicitará informe expreso de un Trabajador Social sobre la situación de necesidad planteada, que deberá recoger una propuesta en relación con la concesión o denegación, en su caso, de la ayuda solicitada.

La Comisión de Acción Social, previo a la resolución de la Ayuda, oído el informe anterior y la propuesta de la Sección competente por razón de la materia, valorará la procedencia de la concesión o denegación en relación con los conceptos desarrollados en los puntos 1 y 2 de este artículo.

6. Cuantía de la Ayuda

1. La cuantía de la ayuda se fijará por la Comisión de Acción Social y estará en función de la repercusión económica que el hecho causante suponga en la unidad familiar de referencia de acuerdo con su renta per cápita. Servirá de base para su valoración el contenido de los siguientes parámetros, sin que en ningún caso el importe máximo a percibir pueda exceder de 6000 euros.

Tramo de renta per cápita anual de la unidad familiar	Porcentaje mínimo que supone el quebranto económico anual para acceder a la ayuda sobre la totalidad de bases imponibles o ingresos	Cuantía máxima a conceder
2400 - 3600 euros	15%	100% del gasto
3601 - 4800 euros	18%	90% del gasto
4801 - 6000 euros	20%	75% del gasto
6001 - 7800 euros	25%	60% del gasto
7801 - 9600 euros	30%	55% del gasto
9601 - 12000 euros	40%	50% del gasto
Más de 12.000 euros	50%	45% del gasto

2. Con carácter excepcional, podrá aportarse presupuesto de gasto previsible, en lugar de justificación de haberse abonado éste. La concesión requerirá informe favorable de un Trabajador Social y unanimidad en la valoración realizada por la Comisión de Acción Social.

Artículo 64. Seguro de vida, muerte, e invalidez por accidente laboral

Durante el mes siguiente a la firma del presente Convenio, una vez estudiadas las distintas propuestas ofertadas por varias compañías aseguradoras, la Comisión de Seguimiento decidirá con que compañía se concierta una póliza colectiva para la cobertura de accidentes las veinticuatro horas del día y por las siguientes cantidades:

A) Fallecimiento: 120.000 €

B) Invalidez Parcial según baremo: hasta 120.000 €

C) Invalidez Permanente absoluta: 120.000 €

D) Incapacidad temporal por Accidente con franquicia de 7 días: 40 € día

CAPÍTULO IX – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 65. Derecho a la formación

1. Principios generales

La comarca precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los derechos y beneficios, según las clases de formación, que se indican en el presente título.

2. Indemnizaciones por razón de servicio

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan por la realización y asistencia a los cursos previstos en el presente Título, con arreglo a la siguiente graduación, además del pertinente permiso retribuido:

A) Cursos organizados por la comarca o por cualquier otra Administración Pública o entidad privada considerados de obligatoria asistencia para el personal afectado. En estos casos se abonarán íntegramente las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos.

B) Cursos cuya asistencia sea a petición de los interesados, relativos a las materias y cometidos propios de sus puestos de trabajo y cuenten con la aprobación de la Comarca. En estos casos se abonarán hasta el 60% de las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos, porcentaje que quedará fijado en el acuerdo de aprobación citado.

C) Otros cursos. En la realización de otros cursos no previstos en los apartados anteriores, los trabajadores autorizados a su asistencia gozarán únicamente de los correspondientes permisos retribuidos.

3. Procedimiento

El procedimiento de solicitud y autorización para la asistencia a cursos será el siguiente:

A) Solicitud, en su caso, del interesado.

B) Informe de la jefatura de la unidad administrativa correspondiente.

C) Visto bueno del responsable de la unidad administrativa correspondiente.

D) Visto bueno de la Comisión de Formación para aquellos cursos no incluidos en el Plan Anual de Formación.

E) Autorización por parte de la comarca u órgano en quien delegue.

Artículo 66. Estudios para la obtención de título académico o profesional

El empleado público que curse con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, tendrá los siguientes derechos:

A) Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

B) Preferencia para elegir turno de trabajo. Estos permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita. En todo caso, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente la regularidad con la que cursa los estudios, para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

Artículo 67. Cursos de perfeccionamiento profesional

1. Cursos homologados

Los empleados públicos admitidos a cursos organizados por la comarca en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fueran de interés para los trabajadores o trabajadoras, tendrán los siguientes derechos, para la asistencia regular a los cursos, siempre que la organización del trabajo así lo permita:

A) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo.

B) Adaptación de los turnos vacacionales.

C) Permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.

2. Duración anual

Para facilitar la formación profesional se compromete a conceder 50 horas al año para asistir a los cursos de perfeccionamiento profesional siempre que el mismo este relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional de la Administración, una vez supervisado por la comisión de Formación.

Artículo 68. Cursos de reconversión y capacitación profesional

1. Organización de los cursos

La Comarca, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores o trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador o trabajadora en un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

2. Acciones formativas

Para optar a la Promoción Profesional sólo serán valorables las acciones formativas directamente

relacionadas con el puesto de trabajo objeto de la promoción profesional o del concurso que sean aprobadas por la Comisión de Formación.

Queda excluida la ayuda por estudios académicos en centros de carácter oficial comprendido en el artículo de Acción Social del presente Convenio, y conforme a las bases que regulan dicho artículo.

Los cursos de formación podrán realizarse a propuesta de las Centrales Sindicales o de la propia Comarca, pudiendo desarrollarse en sus propios centros.

3. Financiación de la formación

Para el desarrollo de este capítulo, se asignará la correspondiente partida presupuestaria.

Artículo 69. Comisión de Formación

1. Integración de la Comisión de Formación

Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, la cual se integra en la de Interpretación y Seguimiento del Convenio, para la planificación de cursos de reconversión, capacitación profesional y carrera profesional, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre la comarca y los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los empleados o empleadas que deban participar en los mismos.

CAPÍTULO X - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 70.- Normativa aplicable

La Comarca deberá cumplir y asumir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Art. 71.- Medidas preventivas

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

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.

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.

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.

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. 72.- 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.

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

Art. 73.- Primeros auxilios de educación sanitaria

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

Art. 74.- Revisión médica

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

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

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

Art. 75.- Útiles de trabajo y vestuario

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

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

El vestuario mínimo consistirá en dos equipaciones de invierno y dos de verano, con colores granate, azul y chapetón de invierno verde, con el anagrama de la Comarca Gúdar Javalambre. El vestuario mínimo consistirá en lo siguiente:

- 2 Jerséis granates, dos pantalones azules, calcetines, dos pares de botas y dos chaquetones, para cada temporada: invierno y verano.

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

Art. 76.- Asesoramiento y defensa legal

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

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

CAPÍTULO XI - DERECHOS SINDICALES

Art. 77 - Derechos de representación

A) Representantes de los Trabajadores

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

FACULTADES:

1.- Asistir un Delegado, con voz y sin voto, a las reuniones de la Comisión de seguimiento de personal.

2.- Recibir información trimestral sobre la política de personal de la Comarca.

3.- Emitir informe, a solicitud de la Comarca, sobre las siguientes materias:

A) Traslado total o parcial de las instalaciones.

B) Planes de formación del personal.

C) Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

4.- Ser informados de las sanciones impuestas por faltas cometidas por algún trabajador/a.

5.- Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

A) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

B) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

C) Cantidades que perciba cada trabajador/a por complemento personal, de productividad, gratificaciones por horas extraordinarias y pluses.

6.- Conocer trimestralmente los datos disponibles sobre nombramientos, contratación, cumplimiento de horarios, el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

7.- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

8.- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

9.- Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Comarca.

10.- Colaborar con el Comarca para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

11.- Informar a los trabajador/as en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado.

12.- Mediar en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses en los supuestos de disfrute del periodo vacacional, permisos, licencias, cumplimiento de horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.

13.- Recibir copia básica de los contratos de los trabajadores.

GARANTÍAS Y DERECHOS:

1.- El acceso y libre circulación por las dependencias comarcales, sin que se entorpezca su normal funcionamiento.

2.- La libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

3.- Ser oído el comité de empresa en los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometido alguno de ellos durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

4.- Un crédito conjunto de 180 horas anuales por cada miembro del comité de empresa, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo. Las horas utilizadas por reuniones convocadas a instancia del Comarca, por pruebas selectivas o negociación colectiva no se contabilizarán como horas sindicales y si se realizan fuera de la jornada laboral se acumularán al crédito anual.

5.- No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

6.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

7.- Tener acceso a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.

8.- Recibir copia de los presupuestos anuales de la Comarca, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I y de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal

Art. 78.- Derecho de huelga

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

Art. 79.- Secciones sindicales

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

Las organizaciones sindicales con delegados en la comarca podrán nombrar un delegado sindical con los mismos derechos y deberes que los miembros del comité de empresa.

Art. 80.- Derecho de Reunión

Están legitimados a convocar una reunión:

A) las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales.

B) El comité de empresa o los delegados de personal.

C) Cualesquiera trabajadores de la comarca, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

D) Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo entre el órgano de gobierno comarcal y quienes estén legitimados a convocar reuniones.

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

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

CAPÍTULO XII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Será de aplicación lo estipulado en la letra b del número 2 de la Disposición Derogatoria Única del R.D. Leg. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. 8 de agosto).

Art. 81.- Clasificación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

-Leves

-Graves

-Muy Graves.

Art. 82.- Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las faltas leves prescriben a los 30 días a partir de que la Comarca tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los tres meses.

Art. 83.- Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan deri-

varse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

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

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

Las faltas graves prescriben a los 60 días a partir de que la Comarca de Gúdar-Javalambre tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

Art. 84.- Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

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

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

C) La obtención de beneficios económicos de los administrados.

D) El acoso sexual, ya sea verbal o físico.

E) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

G) Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

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

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

J) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

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

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

M) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la ley orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de libertad sindical

N) Abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se

derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

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

Las faltas muy graves prescriben a los 60 días a partir de que la Comarca tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

Art. 85.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas anteriores serán las siguientes:

A) Faltas Leves: Amonestación verbal o escrita al trabajador apercibiéndole de dicha comisión de falta leve.

B) Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

La sanción de despido será aplicará únicamente en casos de reincidencia de las faltas muy graves y en la comisión de faltas consistentes en robos, defraudación de fondos de la Comarca, así como las demás faltas previstas en la ley justificativas de despido disciplinario.

Art. 86.- Procedimiento para la imposición de sanciones

La imposición de sanciones se regirá por los establecido en la Ley 8/1998, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, sin perjuicio de que se le reconozca al Sr. Presidente la facultad de imponer sanciones.

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

El interesado dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un Pliego de descargo y proponer la práctica de las pruebas que convengan en su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

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

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

Finalizada la instrucción del expediente, la Comarca notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efecto y le hecho en que se funda, o el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas, en su caso. La

imposición del a sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

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

Art. 87.- 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 y dos 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 mas 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.

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 previa en la Comisión de Seguimiento y acuerdo expreso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se reconoce la sucesión de empresa habida entre los municipios y mancomunidades en los que prestaban servicios 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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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 QUINTA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

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

ANEXO I

GRUPOS

Grupo B (A2): Titulado Medio, Diplomado Universitario, Formación Profesional de tercer grado o equivalente

Grupo C (C1): Bachiller superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente

Grupo D (C2): Graduado escolar, graduado en ESO, Formación Profesional de primer grado o equivalente

Grupo E: (Agrupaciones Profesionales) Certificado de escolaridad o estudios primarios.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO B (A2)

Gerente Plan de Dinamización Turística.

Coordinador/a Servicio Social.

Trabajador/a Social.

Educador/a Social.

Agente Desarrollo Local.

Técnico de Turismo.

Técnico de Gestión.

Agente de Empleo y Desarrollo Local.

GRUPO C (C1)

Ayudante Coordinador de Deportes.

GRUPO D (C2)

Auxiliar Administrativo.

Operario de Servicios Múltiples.

GRUPO E

Peones Forestales.

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA GÚDAR-JAVALAMBRE AÑO 2009

Categoría Profesio- nal	Grupo Nivel - Especifico	Sueldo	Complemento Destino	Complemento Especifico	Total
Gerente PDT	B (A2) 21-21	963,37€	487,01€	322,35€	1.772,73€
Coordinador SS Base	B (A2) 21-21	963,37€	487,01€	278,35€	1.728,73
Trabajador Social	B (A2) 20-20	963,37€	452,40€	282,12€	1.697,89
Educador Social	B (A2) 20-20	963,37€	452,40€	282,12€	1.697,89
Técnico Turismo	B (A2) 20-20B	963,37€	452,40€	448,29€	1.864,06€
Técnico Gestión	B (A2) 21-21B	963,37€	487,01€	472,35€	1.922,73€
AEDL	B (A2) 20-20	963,37€	452,40€	474,09€	1.889,86€
Ayudante Coordi- nador Deportes	C(C1) 17-17B	718,14€	383,07€	286,53€	1.387,74€
Aux. Administrativo	D (C2) 16-16	587,20€	360,02€	214,15€	1.161,37€
Aux. Administrativo (3/4)	D (C2) 16-16	440,40	270,01€	156,70€	867,11€
Aux. Administrativo (1/2)	D (C2) 16-16	293,60€	180,01€	104,47€	578,08€
Oficial Operario 1	D (C2) 14-14B	587,20€	313,81€	284,80€	1.185,81€
Oficial Operario 2	D (C2) 14-14B	587,20€	313,81€	309,16€	1.210,17€
Oficial Operario (1/2)	D (C2) 14-14B	293,60€	156,90€	120,80€	571,30€
Peón Forestal	E (AG.P) 14-14B	536,09€	313,81€	465,02€	1.314,92€

TRIENIOS	
A (A1)	43,63€
B (A2)	34,92€
C (C1)	26,22€
D (C2)	17,52€
E (AG.P)	13,15€

Las retribuciones recogidas en esta tabla serán incrementadas según lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado para 2009.