

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
EMPLEO****SERVICIO PROVINCIAL****SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO****2875****CONVENIO COLECTIVO GESTIÓN DE RESIDUOS HUESCA, S.A.**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la Empresa GESTIÓN DE RESIDUOS HUESCA, S.A., y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., vigente del 01.01.2009 al 31.12.2011, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real

Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción con código de convenio 2200962 en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 15 de abril de 2009.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario Provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez

GESTIÓN DE RESIDUOS HUESCA SAU**II CONVENIO COLECTIVO 2009 - 2011****CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES****Artículo 1. Objeto**

El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas, laborales y sociales en todos los centros de trabajo dependientes de la empresa pública Gestión de Residuos Huesca S.A. (GRHUSA), considerándose como tales los existentes en el momento de adopción de este convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

Artículo 2. Comisión Negociadora.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de trabajo que suscriben, se reconocen representatividad y legitimación suficientes para su firma y aprobación.

Artículo 3. Ámbito Personal y de Aplicación.

Las normas aquí contenidas serán de aplicación a todo el personal de GRHUSA, entendiéndose por tal los trabajadores y trabajadoras, tanto fijos como temporales, cuya relación esté sometida a normas de Derecho Laboral, considerándose a tal efecto GRHUSA como una única unidad de trabajo.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos «trabajador» o «trabajadores», a sus sinónimos y a las denominaciones de las categorías profesionales, éstos siempre se entenderán aplicados en género común, es decir, referidos tanto al género femenino como al masculino.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga.

Finalizada la vigencia del Convenio, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes. Hasta que se apruebe un nuevo acuerdo que sustituya al actual, éste se entenderá prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que pueda afectar al importe de las retribuciones, las cuales se revisarán anualmente de conformidad con el crecimiento general anual pactado en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.

Todas las condiciones establecidas en el Convenio, tanto normativas como salariales, constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible, que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que afectara a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

En este caso será la Comisión de Negociación o la Comisión Paritaria (en función de la cuestión a resolver), la que estime que la nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo y la conveniencia o no de reiniciar la negociación de un nuevo, cuyo contenido debería ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días, contados a partir de la fecha en la que efectúe la primera reunión para resolver la situación creada.

Artículo 7. Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales-regionales, o cualquier otra causa. En consecuencia, las condiciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Artículo 8. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes firmantes deciden adherirse de forma expresa al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 9. Comisión Paritaria (CPVIE).

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación de lo que se establece en el presente Convenio se crea una Comisión Paritaria, la cual estará formada por cuatro miembros, dos de ellos en representación de la empresa y los otros dos en representación de los trabajadores, que serán designados por la parte social firmante.

Ambas partes podrán contar con la presencia de asesores en número nunca superior al de miembros asignados. De entre sus miembros se elegirá un Presidente y actuará como secretario un trabajador de la empresa designado por mutuo acuerdo de las partes, cuya función será la confección de las correspondientes actas, acuerdos y convocatorias.

Se reunirá con una periodicidad trimestral o bien a solicitud de una de las partes, la cual se remitirá al presidente o al secretario, que la convocará por escrito en un plazo máximo de una semana contados a partir de la recepción formal de la solicitud, en situaciones urgentes, la citación se podrá realizar por teléfono y la reunión se realizará en un plazo máximo de 24 horas.

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría de cada una de sus partes. De las mismas se elaborará un comunicado para general conocimiento del personal.

Artículo 10. Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

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

d) Actualización del Sistema de Clasificación Profesional, determinación de nuevas categorías profesionales y del nivel de sus retribuciones.

e) Entender sobre los conflictos en materia de funciones y sobre las tareas que tengan la consideración de afines.

f) Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan, y en especial, las que pudieran surgir por modificaciones o revisiones del Convenio General del Sector.

g) Integrar en su seno aquellas Comisiones previstas en el presente Convenio, y en particular la de Seguridad y Salud laboral, para lo cual se incorporarán, por la parte social, el Delegado y por la empresa, el Técnico de Prevención.

h) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

CAPÍTULO II - JORNADA LABORAL Y VACACIONES.**Artículo 11. Jornada Laboral.****11.1. Jornada Ordinaria.**

Con carácter general, la jornada laboral ordinaria en cómputo anual será como máximo de 1.657,50 horas para el 2009 y 1.650 horas para el 2010 y siguientes. De las que 45 horas, se destinarán para asuntos propios (6 días a razón de 7,5h/día).

En aquellos servicios, que se establezcan sistemas de ruedas de turnos, la diferencia anual existente entre la jornada anual y la que resulte como consecuencia de su desarrollo, constituirán una bolsa de libre disposición o de jornadas complementarias de trabajo, en función de que ésta sea a favor del trabajador o de la empresa.

La utilización por parte de la empresa de estos días vendrá motivada por necesidades del servicio para sustituir permisos, ausencias imprevistas o situaciones de baja (I.T.), de corta duración, y que salvo por razones de extrema urgencia o necesidad, contará con la aceptación voluntaria del trabajador implicado; No pudiendo éstos, practicar una conducta malintencionada de negativa reiterada, con la finalidad de impedir su aplicación.

11.2. Jornada de Mayor Dedicación.

Para el personal encuadrado en puestos de trabajo de mayor dedicación, la jornada laboral anual máxima será de 1.768 horas para el 2009, y 1.760 horas para el 2010 y siguientes. De las cuales, 48 se destinarán para asuntos propios (6 días a razón de 8h/día).

La realización de la jornada laboral de mayor dedicación lo será con carácter voluntario a propuesta dinámica de la empresa, y tendrá las contraprestaciones laborales y económicas que para la misma se contemplan en el Capítulo de Retribuciones.

11.3. Disposiciones comunes.

La jornada laboral se realizará con carácter general mediante un sistema de turnos de lunes a domingo, en el que en función de las necesidades operativas del servicio, y previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada, sin perjuicio de que las peculiaridades de los distintos servicios permitan la implantación de un sistema de lunes a viernes.

El tiempo de trabajo se calculará de tal forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo; Entendiendo que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las herramientas, materiales y demás útiles de trabajo, se considera tiempo de trabajo efectivo.

También tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el tiempo necesario dedicado a reuniones de programación y seguimiento de los diferentes servicios, así como los tiempos empleados en las pausas reglamentarias y otras interrupciones derivadas de la normativa de seguridad e higiene, o de la propia organización del trabajo.

Con carácter general, y salvo en aquellos servicios para los que se implante un sistema especial de distribución horaria, la jornada diaria tendrá una duración mínima de siete horas y máxima de nueve.

A efectos de cómputo y pago en nómina, el cómputo de la jornada se podrá efectuar anual, mensual o semanal (37,5 ó 40 horas), en función del sistema de turnos o distribución horaria, que se aplique en cada unidad o servicio.

Al personal contratado a jornada parcial, se le aplicará la proporcionalidad pactada en contrato, aunque ésta se efectúe de forma discontinua.

Artículo 12. Calendario Laboral y Horario de Trabajo.

12.1. Cuadrantes de trabajo.

1. Anualmente se elaborará un calendario laboral, que se referirá únicamente a las situaciones generales de cada centro de trabajo, en el que se establecerán las jornadas, festivos, descansos y periodos vacacionales. De igual forma se contemplará la aplicación de horarios de verano y de invierno. Una vez elaborado y antes del uno de diciembre, deberá ser remitido al Comité de Empresa para su consulta y emisión de informe.

2. Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas. Será facultad de las empresas establecer horarios y relevos, así como la de modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

3. Los cuadrantes de desarrollo del calendario laboral contemplarán todos y cada uno de los sistemas horarios y de turnos de la empresa, indicando especialmente aquellos en los que la prestación del servicio se realice en fines de semana y/o festivos, los cuales se remitirán al personal con una antelación mínima de un mes, salvo situaciones de fuerza mayor, informadas puntualmente al Comité de Empresa.

4. Para los cuadrantes de los puestos de trabajo con jornada de mayor dedicación, la diferencia entre el cómputo anual del cuadrante y la establecida en el artículo 11.2, le será de aplicación el sistema de bolsa de libre disposición o de jornadas complementarias de trabajo (para servicios no cubiertos en las ruedas ordinarias de turnos /servicios especiales, festivos, etc.), cuya aplicación se realizará distribuida de la forma más regular posible a lo largo del año. Con carácter mensual se remitirá al Comité de Empresa la relación de horas de la bolsa de libre disposición utilizadas en la realización de servicios

12.2. Horario nocturno y descanso semanal.

1. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Para los servicios en los que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, los descansos entre jornada y el descanso semanal se podrán computar por los periodos que se pacten con el Comité de Empresa.

12.3. Horario de Verano.

En temporada de verano, para el personal adscrito a servicios con jornada partida, la empresa aplicará un nuevo sistema de distribución horaria, el cual se extenderá desde el 16 de Junio hasta el 15 de Septiembre. Estas fechas, de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa serán modificables, con la finalidad de que dicho periodo comprenda semanas naturales.

El horario de verano afectará a las siguientes unidades o servicios:

Personal de Taller y Mantenimiento:

Durante los viernes del periodo de verano expresado, la mitad del personal (los que no tengan que trabajar el sábado), realizarán su jornada laboral de forma continuada, y la otra mitad (los que tengan que trabajar al día siguiente – sábado), la realizarán en jornada partida. El actual horario de entrada/salida, se adecuará de tal forma, que en cómputo de dos semanas se respete la realización de la jornada semanal de aplicación (37,5 ó 40,- según casos).

Personal de otros servicios con refuerzo en Base:

Durante los viernes del periodo de verano pactado, y salvo razones de servicio de fuerza mayor, el personal realizará su jornada laboral de forma continuada.

12.4. Horario de Oficinas.

El personal destinado en oficinas realizará su jornada laboral de forma continuada (en horario de 8:00 a 15:00), más una tarde a la semana. Distribuyéndose entre ellos de tal forma, que se garantice la cobertura del servicio por las tardes en horario de 17 a 19:30. La distribución de tardes a trabajar, se adecuará de tal forma, que en cómputo semanal se respete la realización de la jornada semanal de aplicación (37,5 ó 40,- según casos).

12.5. Adaptación de la jornada.

Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y con la finalidad de poder conciliar de una forma efectiva la vida laboral con la vida personal y familiar, se reconoce el derecho del

trabajador a adaptar y distribuir su jornada, en los términos acordados con la empresa, siempre que dicho acuerdo respete lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Pausa Laboral.

Todo el personal contratado a jornada completa disfrutará de un período de descanso de 30 minutos computables como de trabajo efectivo; en cada sección se distribuirá el tiempo de pausa atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que éste no podrá quedar abandonado bajo ningún concepto.

En el seno de la CPVIE se tomarán los acuerdos pertinentes, para el cómputo de los periodos de descanso de aplicación para el personal con cuadrantes especiales o con jornada ordinaria de distribución irregular

El trabajador que iniciada su actividad antes de las 10 horas y que por necesidades del servicio se vea obligado a comer fuera de su domicilio, bien por que el retorno del servicio lo realice después de las 16 horas o bien por tener una jornada continuada cuya prestación del servicio lo impida, dispondrá de una pausa retribuida de una hora para tal finalidad.

Artículo 14. Festivos por Convenio y días de Asuntos Propios.

14.1. Fiestas locales y de Convenio.

Las fiestas locales contempladas en el Calendario Laboral, serán las del municipio donde está ubicada la sede del centro de trabajo, sin perjuicio de lo que se pueda pactar a nivel individual con aquellos trabajadores cuya localidad de residencia no coincida con la de su centro de trabajo.

Se considerarán festivos el 24 y el 31 de diciembre. El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, se considera asumido, compensado y absorbido, por la implantación de los días de asuntos propios.

14.2. Asuntos Propios.

El personal contará con 6 días de asuntos propios al año, o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, los cuales para su uso y disfrute estarán condicionados a las necesidades del servicio.

Debido a la acumulación de peticiones para determinadas fechas en el último trimestre de cada año (puentes festivos de Noviembre y Diciembre, Navidad, Año Nuevo y Reyes), el personal deberá utilizar al menos la mitad de los días de asuntos propios antes del 1 de Octubre. De no ser así, para dichas fechas no se garantizará su concesión.

A través de Notas Informativas, se comunicará al personal las posibles limitaciones, que por las necesidades del servicio, sean precisas para otros periodos del año (Semana Santa, Agosto, etc.), así como la posibilidad de la ampliación de su disfrute hasta el 31 de Enero del año siguiente.

Los días de asuntos propios, podrán agruparse con las vacaciones para completar periodos semanales naturales (finalización en domingo).

En el seno de la CPVIE se tomarán los acuerdos pertinentes, para el cómputo de horas o de días de asuntos propios, para el personal con cuadrantes especiales o con jornada ordinaria de distribución irregular.

14.3. Asuntos Propios - Procedimiento de solicitud.

Con la finalidad de organizar el uso de los días de asuntos propios, de tal forma que la prestación del servicio no quede alterada de forma sustancial, todo el personal, que desee utilizar el disfrute de los mismos, deberá atenerse al siguiente procedimiento:

-La solicitud se efectuará con carácter obligatorio por escrito y se entregará al responsable de su Unidad con una antelación mínima de una semana.

-De forma extraordinaria y por causas de fuerza mayor debidamente razonadas, la solicitud del permiso se tramitará en plazo menor, pero con la mayor antelación posible.

-Los responsables de la Unidad, resolverán las ausencias, a través de los refuerzos o sustituciones, que se estimen convenientes. Si la sustitución requiriese la contratación de personal, éstos harán la correspondiente solicitud a la Unidad de Recursos Humanos, con una antelación mínima de 72 horas.

-Para el personal de los equipos de noche de Huesca, con la finalidad de que no haya impedimento en su concesión, junto con la solicitud de petición, obligatoriamente se comunicará el sustituto acordado.

Artículo 15. Fuerza Mayor - Prolongación de Jornada .

La realización de las horas extraordinarias por fuerza mayor o por prolongación de jornada será de ejecución obligatoria para el trabajador, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

15.1. Fuerza Mayor.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor, aquellas cuya realización este motivada para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes originados por un acontecimiento extraordinario.

15.2. Prolongación de Jornada.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones derivadas de la naturaleza del servicio.

El trabajo del personal con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesario para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario.

Artículo 16. Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada.

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización lo sea conforme a las necesidades previstas en el artículo anterior.

3. Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas, a petición del trabajador, mediante abono de las mismas en la cuantía fijada en el Capítulo de Retribuciones o mediante tiempos equivalentes de descanso retribuido (a razón de 1,5 por cada hora trabajada) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La comunicación, previa para su disfrute, se efectuará al menos con un plazo de 15 días, y su concesión quedará condicionada a las necesidades justificadas del servicio, en cuyo caso se abrirá un nuevo plazo de seis meses para su disfrute.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año, a estos efectos no se computarán ni las realizadas por fuerza mayor o prolongación de jornada, ni las compensadas en tiempo de descanso dentro del plazo inicial de cuatro meses.

5. Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, mediante la entrega de la copia resumen a la que se refiere el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Vacaciones Anuales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado, será de 23 días laborables para el año 2009, y de 24 para el año 2010 y siguientes. Para el personal con cuadrantes especiales o con jornada ordinaria de distribución irregular, se establecerá por CPVIE su equivalente en horas.

El periodo anual de vacaciones, se establece por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

Con carácter general, las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en tres periodos no inferiores a semanas naturales.

Durante los meses de temporada alta (Julio, Agosto y Septiembre), las vacaciones se tomarán por quincenas enteras naturales (del 1 al 15 y del 16 al final). Las solicitudes se presentarán en modelo diseñado al efecto antes del 1 de Abril de cada año, en caso de colisión de intereses en la solicitud de fechas, se aplicará la rueda de antigüedad. Una vez recibidas las solicitudes y resueltos los conflictos de fechas, y si quedasen huecos disponibles, se atenderán las solicitudes de mes completo, que se planteen por situaciones familiares.

El resto de las vacaciones (en temporada baja), se tomarán por semanas naturales enteras, hasta completar la cantidad de días laborables de vacaciones, establecidos para cada año. A éstas se les podrán pegar los días de asuntos propios hasta completar semanas naturales de disfrute.

Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el periodo vacacional que haya coincidido con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto, se podrán disfrutar dichas vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el seno de la CPVIE se tomarán los acuerdos pertinentes, para el cómputo de los días de vacaciones del personal con cuadrantes especiales o con jornada ordinaria de distribución irregular.

CAPÍTULO III - REDUCCIÓN DE JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**Artículo 18. Reducción de la Jornada.****18.1. Por Lactancia:**

Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o, reducir su jornada en una hora o, acumularlo en jornadas completas, siempre que notifique esta decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen

18.2. Por Motivos Familiares o Guarda Legal:

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

- Para atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave.

El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá notificar su petición a la empresa con un mínimo de quince días de antelación. De igual forma y plazo, comunicará la fecha en la que retornará a su jornada ordinaria.

Artículo 19. Protección integral contra la Violencia de Género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para su protección o para su asistencia social integral, tendrá derecho a la utilización de las siguientes acciones:

a) A la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

b) A una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

c) Atendiendo a su situación particular, podrá solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad o servicio, y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo la trabajadora volver al puesto de origen reservado, o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

d) Excedencia: Los trabajadores víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho periodo a efectos de trienios y desarrollo o carrera profesional, y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo (ascensos o concursos o derecho pasivos). Esta excedencia podrá prorrogarse por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los dos primeros meses de esta situación, el trabajador afectado podrá solicitar una ayuda social, cuya cuantía máxima será la equivalente a dos retribuciones mensuales.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Artículo 20. Medidas de protección al embarazo, la maternidad y la lactancia.

a) Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

b) Previa prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma.

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

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

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

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

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

La concesión de los permisos contemplados en este apartado requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa a la Dirección de la Empresa, y de su posterior justificación.

Artículo 21. Permisos y Licencias por razones personales o cívicas.

El personal previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por Fallecimiento:

-Cinco días naturales por fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, o familiares de primer grado.

-Dos días naturales para familiares de segundo grado, que se ampliará a cuatro si el suceso ocurriese en distinta provincia de la que resida el trabajador y que necesite hacer un desplazamiento al efecto, que precise y justifique dicha ampliación.

b) Por accidente, enfermedad grave u hospitalización:

-Tres días naturales para familiares de primer grado si el suceso ocurriese en la misma localidad, que se ampliará a cinco días si ocurre en distinta localidad o si se mantiene la hospitalización.

-Dos días naturales para familiares de segundo grado, que se ampliará a cuatro si el suceso ocurriese en distinta localidad de la que resida el trabajador y que necesite hacer un desplazamiento al efecto, que precise y justifique dicha ampliación.

c) Por nacimiento, acogimiento o adopción:

-Siete días naturales siempre que se produzca dentro del ámbito de la provincia, que se ampliará a diez en el supuesto de que se mantenga su estancia hospitalaria o de que se trate de una adopción internacional, que precise de desplazamiento fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

-En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

d) Por razón de matrimonio propio: El trabajador tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

e) Dos días naturales por divorcio o separación legal.

f) Dos días naturales por razón de boda de hijo.

g) Para recibir atención médica: Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, debiéndose justificar adecuadamente las horas reales de asistencia.

h) Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que esté bajo su dependencia, y éste no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo. Hasta un máximo de cinco días al año.

i) El tiempo necesario para exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal.

j) Para la realización de actividades o funciones sindicales en los términos previstos por la Ley.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio electoral. Siempre que coincidan inexorablemente con el horario de trabajo.

l) Un día natural por traslado de domicilio habitual si es en la misma provincia, que se ampliará a dos días si lo es fuera de dicho ámbito geográfico.

La concesión de los permisos contemplados en este apartado requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa a la Dirección de la Empresa, y de su posterior justificación.

La CPVIE revisará según situaciones el límite anual establecido en el supuesto de acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado (apartado 21.h).

Artículo 22. Situaciones protegidas con cargo a la Seguridad Social.

Con cargo al sistema de prestaciones del Sistema Público de Seguridad Social, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se consideran las siguientes situaciones de suspensión del contrato de trabajo:

- Por Riesgo durante el embarazo.
- Por Maternidad biológica.
- Por Adopción y Acogimiento.
- Por Paternidad.
- Por Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

22.1. Por Riesgo durante el embarazo.

Esta situación se reconocerá en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo y en los términos legalmente previstos, la suspensión del contrato se iniciará a instancia de la trabajadora interesada, y finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, o cualquier otra causa prevista en la normativa de la Seguridad Social.

22.2. Por Maternidad biológica.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por 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 el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido de suspensión por paternidad, descrito en el apartado siguiente.

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

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan por los supuestos de parto múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, los cuales efectuarán notificación a la empresa con una antelación mínima de quince días y en los términos que reglamentariamente se determinen.

22.3. Por Adopción y Acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan por los supuestos de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, los cuales efectuarán notificación a la empresa con una antelación mínima de quince días y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

22.4. Por Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 21.c) del Convenio Colectivo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (maternidad, adopción y acogimiento), sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos que reglamentariamente se determinen.

22.5. Por Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Al igual, que en lo previsto en el apartado 22.1, esta situación se reconocerá en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o en la del menor, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a esta situación de riesgo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

En los términos legalmente previstos, la suspensión del contrato se iniciará a instancia de la trabajadora interesada, y finalizará el día en el que el lactante cumpla los nueve meses de edad, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, o cualquier otra causa prevista en la normativa de la Seguridad Social.

Artículo 23. Licencias

23.1. Licencia sin Sueldo.

El personal que tenga al menos un año de antigüedad y previa solicitud por escrito con dos meses de antelación, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración no podrá ser inferior a un mes ni superior a tres meses cada dos años.

23.2. Licencia por Estudios.

Podrá ser concedida licencia para realizar estudios o cursos sobre materias directamente relacionadas con la actividad de la empresa, previa presentación de solicitud documentada al efecto.

En el supuesto de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a la adecuación del horario de trabajo y en su defecto a la reducción proporcional de la jornada de trabajo.

23.3. Licencias por Situaciones Especiales.

Excepcionalmente, podrán ser concedidas otras licencias con o sin retribución, a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas. De dichos casos, se dará cuenta a la Comisión Paritaria para su valoración y decisión.

Artículo 24. Excedencias.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, y demás disposiciones sobre esta materia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Salvo en la situación de excedencia forzosa, las solicitudes, se tramitarán formalmente por escrito con una antelación mínima de un mes, de igual forma se comunicará la reincorporación al servicio activo.

En las excedencias pactadas no previstas en este artículo, se estará a lo que establezcan las partes.

24.1. Excedencia Forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

24.2. Excedencia Voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

24.3. Excedencia por cuidado de hijo o familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el Convenio General del Sector y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

25.1. Planificación de Servicios.

Para una adecuada programación y organización del trabajo, y respetando los correspondientes sistemas de turnos y cuadrantes, con carácter mensual, se confeccionará una planificación de rutas y servicios, que se pondrá en conocimiento del personal afectado, con una antelación mínima de cinco días antes de

su fecha de inicio. En todo caso, la misma experimentará las lógicas modificaciones, que ante situaciones extraordinarias o imprevistas, sean necesarias para garantizar la prestación del servicio público. 25.2. Prestación del Trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el Convenio General del Sector y el presente Convenio, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores estarán obligados a utilizar los medios de protección que la empresa les facilite.

25.3. Discreción Profesional.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa. Y en especial el deber de confidencialidad conforme a Ley Orgánica 15/1999 de Protección de datos de carácter personal, cuyo incumplimiento constituirá una falta muy grave.

25.4. Productividad.

La empresa podrá establecer para los trabajos no medidos, sistemas de destajo, tarea o primas a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución. Estos sistemas serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa 30 días antes de su aplicación, salvo que las circunstancias, que la motiven tengan carácter de urgencia o excepcionalidad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 26. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo, y ambas serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa en los plazos legalmente establecidos, que para las de carácter individual será de 20 días.

Artículo 27. Movilidad Geográfica.

Tendrá la consideración de movilidad geográfica el traslado de trabajadores que exija cambios de residencia. Su aplicación se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Cuando el traslado de las instalaciones se realice dentro del mismo término municipal, se procederá a su notificación a los representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, salvo que las circunstancias que la motiven tengan carácter de urgencia o excepcionalidad. Recibida la comunicación se abrirá un plazo de diez días para consultas o negociación sobre la forma de aplicar dicha decisión.

CAPÍTULO V - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio, sobre funciones de la CPVIE, ésta procederá en particular, a la revisión y actualización del Sistema de Clasificación Profesional con carácter previo a la puesta en funcionamiento de nuevos servicios o actividades, que por su contenido funcional no puedan ser atendidos con las categorías profesionales actualmente definidas.

Artículo 29. Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1.- Grupo Directivo.

A.- Grupo Técnico.

B.- Grupo de Encargados-Mandos intermedios.

C.- Grupo Administrativo.

D.- Grupo de Operarios.

Artículo 30. Grupos y Categorías Profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

1). Grupo Directivo:

-Gerente

-Responsable de Organización y Recursos Humanos

A). Grupo Técnico:

-Ingeniero Técnico

-Técnico de Gestión

-Jefe Administrativo

-Técnico de Apoyo

B). Grupo de Encargados - Mandos Intermedios:

-Encargado - Inspector.

-Jefe de Equipo.

-Jefe de Taller.

-Jefe de Unidad.

C). Grupo Administrativo:

-Oficial Administrativo.

-Auxiliar Administrativo.

D). Grupo de Operarios:

-Oficial 1º de Taller.

-Conductor.

-Conductor-Mecánico.

-Oficial 2º de Taller.

-Oficial 2º Peón-Conductor.

-Peón Especialista.

-Peón.

Artículo 31. Funciones y Cometidos de las Categorías Profesionales.

Las funciones y cometidos de cada una de las categorías profesionales, en caso de coincidencia, vendrán determinadas por la regulación existente por el Código Nacional de Ocupaciones vigente (C.N.O.).

De forma específica, se ajustarán a las indicadas en los Protocolos de Actividad que se les indiquen, y de forma general a los cometidos profesionales, que para cada categoría se recogen en el Anexo I.

Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

CAPÍTULO VI - ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 32. Oferta de Empleo Público.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por su condición de empresas pública, GRHUSA estará obligada a aplicar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, contenidos en el artículo 55 del citado Estatuto para el acceso al empleo público, mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los principios rectores establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Las Bases de las convocatorias, que serán comunicadas al Comité de Empresa para su información y opinión, indicarán de forma explícita los sistemas selectivos de aplicación (oposición, concurso o concurso-oposición), así como el tipo de pruebas a superar, en las que para cumplir el principio rector de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollarse, se incluirán a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias.

La publicidad de los puestos de trabajo, que se convoquen con carácter indefinido, salvo aquellos que por requisito legal se deban realizar a través del Instituto Aragonés de Empleo, se efectuará mediante su difusión en Boletín Oficial, en prensa, en página web y en los tabloneros de anuncios de la empresa.

32.1. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para los procesos de promoción interna.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas, que sean necesarias.

3. Las pruebas prácticas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios, que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, y en su caso, en la superación de pruebas físicas.

4. Para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la exposición curricular de los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente, podrán exigirse reconocimientos médicos.

32.2. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

2. Serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

3. Su designación, que se efectuará por la empresa, contará al menos con un miembro designado por el Comité de Empresa.

Artículo 33. Acceso de Personas con Discapacidad

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por su condición de empresas pública, GRHUSA estará obligada a aplicar las medidas de acceso al empleo público de personas con discapacidad, contenidas en el artículo 59 del citado Estatuto, y que a continuación se incorporan:

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la empresa.

2. La empresa adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 34. Bolsas de Empleo.

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. Su selección se realizará por oferta de empleo ante el Instituto Aragonés de Empleo, o mediante la utilización de las bolsas de trabajo creadas al efecto, a las que se incorporará el personal que haya participado en Convenios de colaboración, formación o aprendizaje suscritos por GRHUSA, con Administraciones Públicas, o Instituciones sin ánimo de lucro, mediante la realización de prácticas en empresas o a través de contratos subvencionados, y haya realizado correctamente su trabajo.

Artículo 35. Periodo de prueba y cese voluntario.

Para todas las contrataciones se establecerá un periodo de prueba, que será de tres meses para el personal titulado y de un mes para el resto del personal.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, éste comunicará por escrito su decisión a la empresa, con una antelación mínima de un mes para las categorías de los grupos profesionales 1, A y B (Directivos, Técnicos y Encargados), y de 15 días para los grupos profesionales C y D (Administrativos y Operarios).

Artículo 36.- Promoción profesional.

La promoción profesional consistirá en el ascenso de los trabajadores desde una categoría profesional a otra distinta con mayor nivel retributivo. Se reservarán todas aquellas vacantes de carácter indefinido, que por sus características supongan posibilidad de promoción para algún trabajador de la empresa, dejando el resto para su acceso mediante oferta de empleo descrita en el artículo 32 (turno libre).

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Formación profesional o académica.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

Con dicho fin, la empresa informará a todos los trabajadores de las situaciones de promoción prevista o existente para el año en curso, recabando las posibles solicitudes de reserva para el turno de promoción interna. La empresa facilitará el acceso a los cursos o formación necesaria para la promoción interna.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de tres meses para el personal de los grupos profesionales A y B (Técnicos y Encargados) y de un mes para el resto del personal. Durante este periodo, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma. En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 37. Información y Participación Sindical.

37.1. Información.

-Convocatoria de ofertas de empleo de carácter indefinido y de bolsas de trabajo.

-Contrataciones realizadas de acuerdo con la normativa legal vigente.

-Convocatorias de promoción profesional.

-Ascensos realizados.

37.2. Participación.

El Comité de Empresa, de forma directa o a través de representante en quien delegue, participará con un miembro en todos los órganos de selección que se establezcan. Dicho componente deberá ostentar los mismos requisitos de titulación o cualificación, que se exijan para el puesto de trabajo convocado.

Artículo 38. Estabilidad en el Empleo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, recogido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, aquellos trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 39. Formación del personal.

La entidad organizará, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, cursos de capacitación profesional para el reciclaje y la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional.

En este sentido, y con carácter anual, la empresa implantará un Plan de Formación, en cuya elaboración y desarrollo participará la representación legal de los trabajadores.

Además, se establecen las siguientes medidas de fomento a la formación:

1. Se tendrá derecho a permisos retribuidos para asistir a cursos de formación continua organizados dentro de los distintos Planes de Formación Continua hasta un máximo de 40 horas anuales, siempre y cuando éstos tengan relación con el puesto de trabajo.

2. El personal que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional en función de la organización del servicio, tendrá preferencia para la adaptación de la jornada diaria de trabajo, con la finalidad de facilitar la asistencia a los mencionados estudios.

3. El personal de la empresa, que con la finalidad de capacitarse o reciclarse profesionalmente, o bien mejorar las funciones generales de la empresa, obtenga el permiso de conducir exigido para la categoría profesional de conductor, percibirá a la consecución del mismo una ayuda formativa de 300 euros, así como a la adaptación del horario necesaria para la asistencia a clases y exámenes. La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de aplicar este tipo de ayudas a otras modalidades de permiso de conducir o para la obtención de titulaciones académicas o profesionales requeridas para el desarrollo de sus actividades o por las características de los puestos de trabajo.

4. De igual forma, la Comisión Paritaria establecerá ayudas formativas, para el personal que fuera de su jornada laboral asista en forma presencial a cursos de formación relacionados con su promoción o cualificación profesional, organizados dentro de los distintos Planes de Formación Continua, centros de formación académica o instituciones.

5. A todas las ayudas económicas aprobadas, se les efectuará la retención fiscal por I.R.P.F. pertinente.

CAPÍTULO VII - RETRIBUCIONES

Artículo 40. Sistema Salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las tablas salariales de aplicación para el año 2009, se recogen en el Anexo II - Retribuciones.

A) Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

A.1. Básicas: Son las cantidades que se fijan atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo (sueldo base y antigüedad).

A.2. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al sueldo base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo. Son de carácter funcional y no consolidable, y dejarán de percibirse en el supuesto de cambio de puesto de trabajo, cambio de horario o de turno, conforme a la modificación de los requisitos marcados en su definición.

Los complementos salariales pueden ser:

-Personales.

-De puesto de trabajo (mayor dedicación y guardia localizada).

-De cantidad o calidad de trabajo (incentivos, pluses, prolongación de jornada y horas extraordinarias).

-En general, todos aquellos conceptos pactados, que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

A.3. De vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).

A.4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

B) Percepciones no salariales:

B.1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y los Complementos por Incapacidad Temporal.

B.2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos (dietas y kilometraje), que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

B.3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos (pluses de transporte), suspensiones o despidos.

B.4. En general todas aquellas percepciones con carácter no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 41. Pago del salario y Recibo de haberes.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente, se podrán conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

A efectos de pago las retribuciones de carácter mensual, lo serán a razón de 30 días por mes natural y las anuales a razón de 360 días al año.

En el recibo justificativo de haberes, se ajustará al modelo aprobado por el Comité de Empresa, en reunión de CPVIE de fecha 20 de diciembre de 2006, conforme a la O.M. de 27 de diciembre de 1994 (Mº de Trabajo), por la que se regula el modelo del recibo individual de salarios.

Artículo 42. Sueldo Base.

Retribución de carácter mensual, cuyo valor estará de acuerdo al encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo.

Artículo 43. Antigüedad.

Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos prestados en la empresa, considerándose la totalidad de los períodos transcurridos en situación laboral de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo, así como la antigüedad reconocida en los procesos de subrogación de personal.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado.

Artículo 44. Complemento Personal.

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

Este complemento será revalorizable conforme al incremento establecido en la revisión salarial, que con carácter general se aplique para cada año, y absorbible en los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de dicho incremento y sobre el 50% de los derivados de los ascensos por categoría profesional o de las mejoras por la aplicación de complementos de puesto de trabajo (excluidos los generados por mayor dedicación o nocturnidad).

Artículo 45. Complementos al Puesto de Trabajo

45.1. Cpto. de Puesto de Trabajo.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo, que en atención a su especial dificultad técnica, mayor dedicación, mando, disponibilidad, incompatibilidad o peligrosidad, requieran de una responsabilidad, superior a la habitual.

45.2. Cpto. de Mayor Dedicación.

De forma especial, como complemento de puesto de trabajo, se define el complemento de mayor dedicación, que tendrá carácter acumulable con el anterior, para aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, deri-

vadas de una mayor productividad, responsabilidad u otros que pudieran considerarse, precisen, de manera habitual, de un régimen de prestación de jornada laboral superior a la establecida con carácter general, no susceptible de ser sustituida por una nueva contratación o nuevo puesto de trabajo, la prestación se podrá efectuar con disponibilidad horaria, es decir a jornada partida, durante los días de la semana que se esté de refuerzo. La jornada semanal por mayor dedicación se establece en 40 horas o su equivalente en cómputo anual.

Las asignaciones de estos complementos por puestos de trabajo serán las establecidas en el Anexos II, y de su definición y aplicación se informará a la Comisión Paritaria.

45.3. Guardias Localizadas.

Con este concepto se retribuye al trabajador, que por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeña, deba estar localizable y disponible por un tiempo determinado fuera de su jornada laboral; viniendo a estar obligado, cuando le sea requerido, a incorporarse a su puesto de trabajo o en el lugar donde se le indique para la prestación de sus servicios, y realizar la actividad encomendada, aunque lo sea fuera de su jornada habitual. Solamente en el supuesto de actuación, y siempre y cuando la duración de la misma impida el disfrute de los descansos reglamentarios, previa notificación a la finalización del servicio, la incorporación del trabajador se podrá retrasar en la medida que sea necesaria, para respetar los citados tiempos de descanso.

En consecuencia, la percepción de este plus tendrá carácter mensual (doce meses), y será incompatible con el cobro de pluses (festividad y nocturnidad por avisos), y prolongación de jornada y horas extraordinarias, salvo aquellas que pudieran estar motivadas por servicios especiales previstos en cuadrante.

En función de las necesidades de cada puesto de trabajo, y de la disponibilidad por tiempo determinado, que se precise, la empresa asignará y establecerá los distintos tipos de guardia localizada. De las cuantías de estos pluses y de su asignación, se informará a la Comisión Paritaria.

Artículo 46. Incentivo por mejor Calidad en el trabajo.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos trabajadores, que llevando más de un año de antigüedad en la empresa hayan demostrado suficientemente su nivel de profesionalidad, destreza, fiabilidad, habilidad y seguridad en las funciones y tareas asignadas, y que cumplan adecuadamente las pautas de trabajo, las tareas encomendadas y sus obligaciones contractuales, sin absentismo, falta de disponibilidad o negativa reiterada para la utilización de las jornadas complementarias de trabajo descritas en el artículo 11 del Convenio.

La aplicación del Incentivo de Calidad, se efectuará conforme al Reglamento, que se cree al efecto, el cual será aprobado, revisado y actualizado, de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa.

La dotación total del mismo, constituirá un Fondo de Aumento de Productividad, cuyos objetivos serán fijados con carácter anual.

Se estudiará como caso especial, la posibilidad de reducir a seis meses el plazo temporal para la aplicación de este incentivo a aquellos profesionales, que con experiencia previa en el sector hayan demostrado poseer los requisitos marcados.

Para el personal destinado en Sabiñánigo y que preste sus servicios en rutas de las Comarcas de Alto Gállego y Jacetania, se tendrá en cuenta la prestación del servicio en condiciones extremas durante la temporada de invierno, y en consecuencia el incentivo de calidad se verá incrementado en 7,5€ por día de trabajo efectivo. A criterio de la CPVIE esta mejora se podrá aplicar al personal de mantenimiento, o de otras unidades, en el que concurran las mismas circunstancias.

Artículo 47. Fondo de Aumento de Productividad.

La empresa fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se prestan, o las iniciativas encaminadas a lograr una mayor eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos.

Estos proyectos o programas, que serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento, y los incentivos de aplicación.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un Fondo específico cuya dotación se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, que permitan mejorar la gestión y la calidad del trabajo, y de las desviaciones que pudieran producirse entre el incremento general pactado y el I.P.C. real. La fijación final de su cuantía, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la C.P.V.I.E., dentro del primer trimestre de cada año natural.

Artículo 48. Pluses y otras retribuciones.

48.1. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10%.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la empresa, el 20% pasará a ser el 26% si concurriese dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajador respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la Comisión Paritaria y en su defecto por el organismo competente. Entendiéndose, que a la firma del presente Convenio, no existen puestos de trabajo sobre los que se den alguna de las tres circunstancias señaladas, y en consecuencia se justifique su aplicación.

No se vendrá obligado a satisfacer las citadas bonificaciones, cuando las tengan incluidas en el salario de calificación del puesto de trabajo, o si por la mejora de las instalaciones o de los procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por la Comisión Paritaria, o en su defecto por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

48.2. Plus por trabajos Nocturnos.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, que se denominará Plus de Nocturnidad. Su percepción será proporcional al volumen de horas trabajadas en dicha franja horaria, salvo que el tiempo trabajado sea superior a la mitad de su jornada, en cuyo caso se percibirá por la totalidad.

Cuando se contemplen de manera expresa categorías nocturnas, o cuando el horario sea nocturno por su propia naturaleza, esta situación se valorará bajo los mismos criterios anteriormente indicados.

48.3. Plus por trabajo en Festivos.

Los trabajadores, que realicen su jornada laboral en noche de sábado o víspera de festivo oficial, domingos y festivos, o que la duración de la misma en dichas circunstancias fuese superior a la mitad de la jornada, percibirán un Plus de Festividad de 33,60 euros por día trabajado, salvo los días de Navidad (24 y 25), Año Nuevo (31 y 1), Reyes y Jueves Santo, que tendrán la consideración de festivos especiales y su importe será el doble. Si el tiempo trabajado en domingos o festivos fuese inferior a la mitad de la jornada, se aplicará en la parte proporcional sobre el tiempo trabajado.

48.4. Plus por trabajo a Turnos.

Se establecerá un Plus de Turnicidad destinado a retribuir al personal, que presta sus servicios en régimen de turnos, los cuales contemplarán la prestación del servicio en festivos y fines de semana. Su definición y asignación será la establecida para los distintos servicios y categorías en los Anexos de Retribuciones, de su aplicación se informará a la Comisión Paritaria.

Cuando el personal, que preste sus servicios en un sistema de turnos descrito en el párrafo anterior, tenga que compaginar para tiempos inferiores al mes la realización de jornadas diurnas con nocturnas, podrá compatibilizarlo con la percepción de la compensación de los trabajos nocturnos para la opción de noches sueltas, salvo que esta situación ya este expresamente considerada, y descrita en la definición del Plus de Turnicidad.

48.5. Prolongación de Jornada.

Tendrán la condición económica de horas por prolongación de jornada, las que se originen como consecuencia de la prolongación de jornada prevista en el artículo 15 del presente Convenio.

Su valor para las distintas categorías profesionales será el establecido en el Anexo II, pudiendo el trabajador optar por su compensación en tiempo de descanso a razón de hora y media por hora de prolongación de jornada trabajada. Éstas serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador dentro de los seis meses siguientes a su realización.

La comunicación previa para su disfrute se efectuará con un plazo de 15 días, y su concesión quedará condicionada a las necesidades justificadas del servicio, en cuyo caso se abrirá un nuevo plazo de 6 meses para su disfrute.

El devengo económico se hará efectivo en la nómina correspondiente al mes siguiente de su realización.

48.6. Horas Extraordinarias.

Tendrán la condición económica de horas extraordinarias, las que no siendo por prolongación de jornada, se realicen sobre la duración de la jornada semanal pactada. Excepto para el personal adscrito a sistemas de turnos, cuyo cálculo se realizará sobre el exceso producido en el ciclo completo del turno o en su defecto, sobre el exceso de la jornada mensual.

Su valor para las distintas categorías profesionales será el establecido en el Anexo II, pudiendo el trabajador optar por su compensación en tiempo de descanso a razón de hora y media por hora de prolongación de jornada trabajada.

Éstas serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La comunicación previa para su disfrute se efectuará con un plazo de 15 días, y su concesión quedará condicionada a las necesidades justificadas del servicio, en cuyo caso se abrirá un nuevo plazo de 6 meses para su disfrute.

El devengo económico se hará efectivo en la nómina correspondiente al mes siguiente de su realización.

Artículo 49. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en Verano y otra en Navidad, cada una de ellas se devengará generada por los seis meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre respectivamente, y en proporción a la jornada laboral establecida en el contrato (parcial o completa).

Con la finalidad de iniciar el proceso de homologación de las pagas extraordinarias con el resto de los empleados públicos, de tal forma que haya dos pagas extraordinarias anuales enteras, cuya cuantía sea igual a la suma del sueldo base, antigüedad, mayor dedicación y complemento de puesto, se establece el siguiente calendario de aplicación gradual:

€ Para el año 2009, la cuantía de las pagas extraordinarias será la suma del sueldo base, antigüedad y la mitad del complemento de mayor dedicación.

€ Para el año 2010, la cuantía de las pagas extraordinarias será la suma del sueldo base, antigüedad y el complemento de mayor dedicación (entero).

€ Para el año 2011, la cuantía de las pagas extraordinarias será la suma del sueldo base, antigüedad, el complemento de mayor dedicación y el complemento de puesto de trabajo.

Artículo 50. Retribución en Vacaciones.

La retribución a percibir por cada día de vacaciones, será la suma de las cantidades diarias que correspondan por los conceptos retributivos de sueldo base, antigüedad, complemento personal, complementos de puesto de trabajo y de mayor dedicación, y los generados por turnicidad o nocturnidad (cuando vayan asociados al puesto de trabajo y su prestación sea continuada a lo largo del mes).

Artículo 51. Percepciones No Salariales:

51.1. Indemnizaciones y suplidos (Dietas y Kilometraje).

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 19 céntimos de euro por kilómetro.

Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad real justificada hasta un máximo de 50 euros diarios por alojamiento. La cantidad máxima fijada para la dieta entera por manutención (desayuno, comida y cena) se cifra en 30 euros y en 12 euros para la media dieta (comida o cena).

La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o responsabilidad del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las normas establecidas a nivel de empresa y por las disposiciones legales vigentes.

51.2. Asistencias y Tribunales.

Los trabajadores que por razón de su elección o designación, tengan que asistir a Comisiones o Tribunales de Selección y a reuniones de las distintas comisiones paritarias previstas en Convenio fuera de su jornada laboral, tendrán derecho a la percepción de las asistencias previstas en el R.D. 462/2002.

Para ello, se procede a catalogar los Tribunales de Selección de Personal de GRHUSA como clase tercera, de forma análoga, se cataloga la asistencia a las reuniones de la CPVIE.

Artículo 52. Revisión Salarial.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Aragón. De su aplicación se dará cuenta a la C.P.V.I.E., la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

Con carácter singular y excepcional, las retribuciones podrán ser revisadas como consecuencia de los acuerdos de adecuación que resulten imprescindibles para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII - MEJORAS SOCIALES

Artículo 53. Complemento por Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren, en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) tendrán derecho a mejoras económicas sobre las prestaciones cobradas de acuerdo con las siguientes circunstancias y plazos:

53.1. Por Enfermedad Común o Accidente No Laboral:

El trabajador percibirá un Complemento por I.T. en función de la tasa de absentismo calculada por enfermedad (con o sin baja), indisposición y asistencia médica, conforme a la siguiente escala de salario garantizado (sueldo base, antigüedad, complemento personal, complemento de puesto, mayor dedicación y turnicidad):

€ Tasa inferior al 1,5% (hasta 3 días laborables por año), percibirá desde el primer día hasta el año un complemento al 100% del salario garantizado.

€ Tasa inferior al 2,5% (hasta 5 días laborables por año), percibirá desde el primer día hasta el sexto mes, un complemento al 100% del salario garantizado, de tal forma que la cobertura sobre los cuatro primeros días sólo se podrá percibir una vez al año; Y del sexto mes y un día hasta el año, se le aplicará un complemento al 75% del salario garantizado.

€ Tasa inferior al 5% (hasta 10 días laborables por año), percibirá desde el primer día hasta el noveno mes un complemento al 75% del salario garantizado, de tal forma que la cobertura sobre los cuatro primeros días sólo se podrá percibir una vez al año.

53.2. Por Enfermedad Profesional o Accidente Laboral:

El trabajador percibirá desde el primer día hasta el sexto mes un complemento al 100% del salario garantizado. A partir del sexto mes y hasta el año, se le aplicará la siguiente escala:

€Tasa inferior al 2,5% (hasta 5 días laborables por año), mantendrá el complemento al 100% del salario garantizado.

€Tasa inferior al 5% (hasta 10 días laborables por año), percibirá un complemento al 75% del salario garantizado.

El Complemento por I.T. no será de aplicación al personal que supere la tasa del 5%, con ausencias injustificadas, sanciones o amonestaciones (incluidas las producidas por retrasos continuados).

En el supuesto de que el trabajador en situación de I.T. no respetase las obligaciones marcadas por la reglamentación existente en materia de Seguridad Social o por normativa interna de la empresa, perderá las mejoras aquí reguladas. Por lo que para percibir las y mantenerlas vendrá obligado a:

- Notificar inmediatamente al Jefe o Encargado del servicio al que esté adscrito, la declaración de baja médica y entregar los correspondientes partes de confirmación y alta, cuando se produzca.

- Atender las recomendaciones y los controles facultativos que, los servicios médicos concertados por la empresa, pudieran considerar convenientes.

- Abstenerse de trabajar por cuenta propia o ajena.

Este complemento no se percibirá cuando la enfermedad profesional o el accidente laboral hayan sobrevenido trabajando por cuenta propia o para otra empresa, o cuando el trabajador haya sido sancionado durante el último año por retrasos o por ausencias injustificadas a su puesto de trabajo.

Artículo 54. Póliza de Seguros.

La empresa suscribirá una póliza de seguros, que cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad permanente. Las condiciones de su cobertura y las cuantías de las indemnizaciones serán aprobadas en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 55. Fondo Social.

Se constituye un Fondo Social, cuya finalidad es la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social, entre los que se incluirán las siguientes líneas de actuación:

- Ayudas a situaciones de violencia de género.

- Ayudas a la natalidad, adopción o acogimiento.

- Ayudas para la adquisición o reposición de prótesis, a la integración de personas discapacitadas, y de atención a la dependencia.

- Ayudas formativas y de estudios.

- Anticipos de carácter reintegrable.

- Premios de jubilación y fidelización con la empresa, incluidos los recogidos por jubilación anticipada.

Su regulación y aplicación será asumida por la Comisión de Acción Social, la cual estará integrada por tres miembros en representación de la Empresa (uno de ellos actuará como Secretario), y tres miembros en representación de los trabajadores (designados directamente por el Comité de Empresa).

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.

- Realizar el seguimiento de los planes elaborados.

- Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social. A todas las ayudas económicas concedidas, se les efectuará la pertinente retención fiscal por I.R.P.F.

Artículo 56. Asistencia Letrada.

La empresa designará a su cargo la defensa del trabajador que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio trabajador, o por ser la empresa el demandante.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico.

El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas, será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 57. Retirada del Permiso de Conducción.

En caso de suspensión o retirada temporal del permiso de conducción por un plazo no superior al año, que imposibilite la prestación del servicio, mientras dure tal situación el trabajador afectado será destinado a otro puesto de trabajo bajo las siguientes condiciones:

- €Si la situación se ha producido como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa o autorizado por la misma, y por cuenta y orden ésta, será asignado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se le garantizarán las percepciones correspondientes a su categoría de origen.

- €Si la situación se ha producido como consecuencia de conducir un vehículo ajeno a la empresa y fuera de su horario de trabajo, será asignado a otro puesto de trabajo, aunque sea de categoría inferior, conllevando la pertinente adecuación de la categoría profesional y de las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo.

Se excluirá la aplicación del presente artículo en el caso de ingestión de drogas, alcohol, acción dolosa o falta laboral grave o muy grave, así como por delitos tipificados en el Código Penal.

A la devolución del permiso de conducción la Comisión Paritaria estudiará su incorporación a otro puesto de trabajo compatible con la nueva situación. En el caso de que una vez incorporado y en un plazo no superior a un año fuese reincidente, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

En el supuesto de pérdida del permiso de conducción, la situación será valorada por la CPVIE en función de las posibilidades organizativas de empresa, la cual remitirá al trabajador afectado una propuesta, en la que de no obtener de nuevo el permiso de conducción en un plazo breve, se le ofrecerá alguno de los puestos de trabajo, que hubiese vacantes (con el correspondiente cambio de categoría profesional), y se le informará que de no interesarle o de no ser aceptada, tanto él como la empresa podrían rescindir el contrato por causa objetiva con la correspondiente indemnización establecida por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. Jubilación.

58.1.- Jubilación Anticipada a los 64 años.

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en el caso de que un trabajador con 64 años de edad desee acogerse a esta modalidad de jubilación con el 100% y así lo solicite, la empresa le sustituirá por un trabajador desempleado inscrito en la Oficina de Empleo, mediante un contrato suscrito al efecto con una duración mínima de un año, sin la obligación de que lo sea en la categoría profesional del trabajador que se jubile.

58.2.- Jubilación Anticipada Parcial.

Los trabajadores que, con 61 años de edad y 6 años de antigüedad en la empresa, reúnan las condiciones exigidas en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, podrán acceder al sistema de jubilación parcial previsto en dicha norma, compatibilizando la jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial, cuya duración mínima será del 25% de la jornada de trabajo y máxima del 75%; O a partir de los 60 años y con los requisitos de edad, antigüedad, cotización y duración máxima establecidos en el sistema transitorio de dicha norma.

La prestación del trabajo a tiempo parcial, se hará en cualquiera de sus fórmulas de

cómputo (diaria, semanal o anual). La empresa le sustituirá en el porcentaje de jornada dejado de trabajar por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, mediante la formalización de un contrato de relevo suscrito al efecto y en la categoría profesional del trabajador que se jubila parcialmente o en su defecto, en otra categoría profesional equivalente del mismo grupo profesional.

Artículo 59. Premio por Jubilación Anticipada.

Se establecen los siguientes incentivos a la jubilación anticipada que serán abonados en los casos de jubilación total anticipada:

- €El trabajador que se jubile anticipadamente a partir de los 60 años de edad, percibirá en pago único, una gratificación extraordinaria por valor de tantas mensualidades de trienios perfeccionados, como meses le falten para alcanzar la edad de 65 años.

- €El trabajador que se jubile anticipadamente a los 64 años de edad, percibirá en pago único, una gratificación extraordinaria por valor un mes de salario base.

CAPÍTULO IX - SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 60. El Delegado de Prevención.

En el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud laboral, será de aplicación, en todo momento, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes que sean de aplicación en esta materia.

El Delegado de Prevención constituye la representación de los trabajadores de la empresa, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias serán, como mínimo, las establecidas en el artículo 36 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 61. Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, y estará formado por todos los Delegados de Prevención y por los representantes y técnicos de la empresa en número igual por cada parte.

Artículo 62. Revisiones médicas.

Anualmente, se efectuará una revisión médica completa, en horario de trabajo, a todo el personal de la empresa, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento. Al personal que trabaje con pantallas se le realizará una revisión oftalmológica complementaria y específica. En el caso de las trabajadoras se realizará además una revisión ginecológica dirigida a la detección precoz de futuras enfermedades.

Artículo 63. Vestuario.

Los trabajadores cuyos puestos de trabajo requieran un vestuario especial por razones de seguridad, higiene, o uniformidad tendrán el derecho a que se les entregue de forma adecuada, así como a la obligación de utilizarlo en su tiempo de trabajo. Como norma general, se entregarán anualmente dos equipos de trabajo, si bien el deterioro evidente de una parte del mismo será razón suficiente para su sustitución.

Los servicios dispondrán de vestuario específico, el cual será revisado por el Delegado de Prevención. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución se ajustarán a lo acordado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 64. Régimen Disciplinario.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por su condición de empresas pública, GRHUSA estará obligada a aplicar los princi-

pios éticos y de conducta contemplados en los artículos 52, 53 y 54 del citado Estatuto (Código de Conducta), que se recoge en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 65. Responsabilidad Disciplinaria.

a) Todo el personal de la empresa pública GRHUSA, queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Capítulo y en las normas que las Leyes dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

c) Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Empresa o los ciudadanos.

d) La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

e) En lo no previsto en el presente Capítulo, el régimen disciplinario del personal también se regirá por la legislación laboral de aplicación.

Artículo 66. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

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

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

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de culpabilidad.
 - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

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

Artículo 67. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y a las siguientes circunstancias:

- a) Al grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) A la gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la de la empresa, la Administración o de los ciudadanos.
- c) Al descrédito para la imagen pública del servicio público, de la empresa o de la Administración.

Artículo 68. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. Previamente, a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a cualquier trabajador le será instruido un expediente sancionador, que paralizará el cómputo de plazos y en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

La imposición de sanciones por faltas leves, que no precisará de expediente sancionador, se llevará a cabo con audiencia al interesado.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste en la empresa, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificarla por escrito, teniendo la empresa obligación de cursar el correspondiente recibo o registro de la comunicación.

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

En el procedimiento de los expedientes disciplinarios, quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

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

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la empresa deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 69. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbar el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación, utilización del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17. Cualquier otra de semejanza naturaleza.

Artículo 70. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas, y las de duración superior a 30 minutos durante el plazo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. El incumplimiento de ordenes, de protocolos o procedimientos de trabajo y la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores, del servicio público o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Descuido importante en la conservación, utilización del material, limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

13. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejanza naturaleza.

Artículo 71. Faltas muy graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de la Comunidad Autónoma en el ejercicio del servicio público.

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

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

4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Empresa o a los ciudadanos.

5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función. Y el incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. El acoso laboral, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

17. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

18. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

19. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en equipos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

20. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

21. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

22. La competencia desleal.

23. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

24. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

25. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

26. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

27. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

28. La desobediencia continuada o persistente.

29. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

30. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

31. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

32. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

33. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

34. Las faltas de semejanza naturaleza.

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

Artículo 72. Sanciones.

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por Faltas Leves:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por Faltas Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

b) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria por un período no inferior a un año, ni superior a dos años.

Por Faltas Muy Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a un año.

b) Demérito por un período de tres a cinco años.

c) Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

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

Artículo 72. Prescripción de las faltas y sanciones.

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

El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento del hecho causante, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Absorción paga extraordinaria prorrateada.

La tercera paga extraordinaria prevista en el artículo 39 del Convenio General del Sector, que se venía percibiendo prorrateada mensualmente, se considera absorbida en su totalidad por el incremento aplicado en el sueldo base.

Segunda. Plan de Pensiones.

La C.P.V.I.E. estudiará y analizará la viabilidad y la oportunidad de formalizar la adhesión, a través de la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias, al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma.

ANEXO I**DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.****A) GRUPO TÉCNICO:****Ingeniero Técnico Industrial**

Ingeniero Técnico o equivalente, que proyecta y dirige, ejerciendo las tareas propias de su competencia, la producción, el funcionamiento, la conservación y reparación de máquinas, maquinaria e instalaciones de equipos y su producción industrial.

Entre sus tareas se incluyen:

- Participar en la fabricación y ejecución de máquinas y de estructuras.
- Localizar y corregir deficiencias.
- La dirección, supervisión y control del personal bajo su mando y del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo.
- Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.
- Desempeñar tareas afines.

Técnico de Gestión.

Titulado universitario de grado medio o superior, o el graduado universitario o equivalente, que ejecuta y apoya las actividades de comunicación y documentación de la gestión interna, para asistir al responsable del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Entre sus tareas se incluyen:

- Labores de apoyo técnico y de gestión a otros profesionales.
- La atención de las comunicaciones de la oficina administrativa.
- Supervisar a otros trabajadores.
- Desempeñar tareas afines.

Jefe de Administración:

Titulado universitario de grado medio o superior, o el graduado universitario o equivalente, que asesora, dirige, organiza y realiza los trabajos propios de los servicios de control presupuestario y de contabilidad.

Entre sus tareas se incluyen:

- La relación con clientes y proveedores.
- La atención de las comunicaciones de la oficina administrativa.
- La atención de los libros de Registro de entrada y salida.
- Supervisar a otros trabajadores bajo su dirección.
- Desempeñar tareas afines.

Técnico de Apoyo.

Titulado universitario de grado medio o superior, o el graduado universitario o equivalente, que desarrolla y ejecuta las funciones propias de su cualificación profesional y académica, bajo la supervisión y dirección del responsable del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Entre sus tareas se incluyen:

- Labores de asesoramiento profesional o académico.
- La elaboración y confección de guías técnicas y materiales didácticos.
- La impartición, control y evaluación de acciones formativas.
- Labores de apoyo técnico y de gestión a otros profesionales.
- Supervisar a los trabajadores bajo su mando.
- Desempeñar tareas afines.

B) GRUPO DE ENCARGADOS Y MANDOS INTERMEDIOS:**Encargado o Inspector de Zona o de Área:**

Encargado que con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del personal de Dirección y de los responsables Técnicos, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios asignados.

Entre sus tareas se incluyen:

- La responsabilidad en la configuración de las rutas de la zona, área o servicio asignado, la distribución de recursos y la organización de equipos.
- Labores de apoyo técnico y de gestión a otros profesionales en materias relacionadas con la reparación de máquinas y vehículos.
- La responsabilidad de la gestión de la zona, área o servicio asignado.
- La dirección, supervisión y control del personal bajo su mando y del mantenimiento de la disciplina del personal de los servicios a su cargo.
- Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.
- Desempeñar tareas afines.

Jefe de Taller:

Es el Oficial de mantenimiento, que bajo las órdenes inmediatas del personal de Dirección y del Ingeniero Técnico, se ocupa de la reparación y gestión de las averías de los vehículos y de los medios mecánicos y materiales de la empre-

sa, con capacidad y responsabilidad suficiente para tomar decisiones respecto a la solución directa de las averías o su remisión a un taller especializado para su solución. Tendrá conocimiento suficiente de los oficios y actividades a su cargo.

Entre sus tareas se incluyen:

- Reemplazar a su jefe inmediato en los servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.
- La organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller.
- Cuando se den circunstancias especiales sobre la disponibilidad de vehículos, podrá variar la asignación de equipos, medios y vehículos según la disponibilidad de los mismos y la existencia o no. A estos efectos tendrá el rango de Jefe de Equipo.

-Cuidar del material utilizado por su unidad.

-Coordinar las actividades de su unidad con otras unidades.

-El adiestramiento e implantación de buenas prácticas profesionales del personal a su cargo.

-Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo

-La dirección, supervisión y control del personal bajo su mando y del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo.

-Puede realizar las tareas de las personas que tiene a su cargo.

-Desempeñar tareas afines.

Jefe de Equipo:

Es el Oficial, que bajo las órdenes del Encargado-Inspector correspondiente o de sus superiores, además de realizar las labores propias e inherentes a su oficio, supervisa el reparto del personal y de los recursos asignados a los distintos servicios o rutas según las necesidades de la tarea. Tendrá conocimiento suficiente de las funciones y cometidos del personal a su cargo.

Entre sus tareas se incluyen:

-Reemplazar a su jefe inmediato en los servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

-La asignación de medios y vehículos según la disponibilidad de los mismos y la existencia, o no, de circunstancias especiales.

-El desarrollo de los cuadrantes de turnos, conforme a las pautas marcadas por la Dirección o por sus superiores.

-Cuidar del material utilizado por su unidad.

-Coordinar las actividades de su unidad con otras unidades.

-El adiestramiento e implantación de buenas prácticas profesionales del personal a su cargo.

-Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

-La dirección, supervisión y control del personal bajo su mando y del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo.

-Puede realizar las tareas de las personas que tiene a su cargo.

-Desempeñar tareas afines.

Jefe de Unidad:

Es el Oficial, que bajo las órdenes del Encargado-Inspector correspondiente o de sus superiores, se responsabiliza de la coordinación y organización del personal asignado a los distintos servicios de la unidad, de la realización de las tareas administrativas necesarias, y de las labores de atención e información a terceros. Tendrá conocimiento suficiente de las funciones y cometidos del personal a su cargo.

Entre sus tareas se incluyen:

-Reemplazar a su jefe inmediato en los servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

-La asignación de medios y vehículos según la disponibilidad de los mismos y la existencia o no, de circunstancias especiales.

-Cuidar del material utilizado por su unidad.

-Coordinar las actividades de su unidad con otras unidades.

-El adiestramiento del personal a su cargo.

-Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo

-El manejo de equipos de comunicación y ofimática.

-La dirección, supervisión y control del personal bajo su mando y del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo.

-Puede realizar las tareas de las personas que tiene a su cargo.

-Desempeñar tareas afines.

C) GRUPO ADMINISTRATIVO:**Oficial Administrativo:**

Es el empleado que tiene a su cargo la actividad administrativa de un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Auxiliar Administrativo:

Es el empleado que realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) GRUPO DE OPERARIOS:**Conductor:**

Es el oficial, que en posesión del carné de conducir correspondiente de clase C o superior, tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos asignados, responsabilizándose del adecuado desarrollo de la tarea, de la

correcta utilización de los medios entregados y de la dirección y organización del equipo humano a su mando. Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar aquella clase de reparaciones, que por encontrarse en ruta o de servicio, no requieren elementos de taller y sean debidamente autorizadas por los Encargados o Jefes correspondientes o responsables superiores.

Entre sus tareas se incluyen:

-La responsabilidad en el entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

-Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

-Coordinar las actividades de su equipo con otros equipos de su servicio bajo las instrucciones del Jefe de Equipo.

-La correcta transmisión de la información relacionada con el servicio a los estamentos superiores.

-La dirección, supervisión y control del personal bajo su mando y del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo.

-El adiestramiento del personal a su cargo.

-El cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

-Puede realizar las tareas de las personas que tiene a su cargo.

-Desempeñar tareas afines.

Conductor-Mecánico:

Es el oficial, que en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios de mecánica de automoción y los practica con plena capacidad y responsabilidad. Ajusta, prueba, instala, mantiene y repara los motores y las partes mecánicas y los equipos complementarios de los vehículos de motor.

Entre sus tareas se incluyen:

-Instalar, examinar, ajustar, desmontar, reconstruir y reemplazar las piezas mecánicas defectuosas en los vehículos y de la maquinaria a su cargo.

-Instalar, examinar, desmontar y reemplazar otras piezas defectuosas de los equipos complementarios de los vehículos y de la maquinaria a su cargo.

-Las propias como conductor.

-El cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

-Desempeñar tareas afines.

Oficial Primera de Taller:

Es el oficial, que bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o responsables superiores, se ocupa de la reparación y mantenimiento de vehículos y equipos, con capacidad y responsabilidad suficiente para tomar decisiones respecto a la solución directa de las incidencias que se le planteen. Tendrá conocimiento suficiente en los oficios de las actividades a su cargo.

Entre sus tareas se incluyen:

-Reemplazar a su jefe inmediato en los servicios en los que no se exija el mando permanente de aquél.

-El cuidado de las herramientas, materiales, combustibles, lubricantes y otros elementos utilizados en taller.

-La conducción y manejo de las máquinas o vehículos asignados, responsabilizándose del adecuado desarrollo de la tarea y de la correcta utilización de los medios entregados.

-El cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

-Puede realizar las tareas de las personas que tiene a su cargo.

-La dirección y organización del personal bajo su mando.

-Desempeñar tareas afines.

Oficial Segunda de Taller:

Es el operario, que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y cualificación exigida a los oficiales de primera, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente eficacia y responsabilidad.

Entre sus tareas se incluyen:

-El cuidado de las herramientas, materiales, combustibles, lubricantes y otros elementos utilizados en taller.

-La conducción y manejo de las máquinas o vehículos asignados, responsabilizándose del adecuado desarrollo de la tarea y de la correcta utilización de los medios entregados.

-El cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

-Puede realizar las tareas de las personas que tiene a su cargo.

-Desempeñar tareas afines.

Peón-Conductor:

Es el operario, que con la consideración de oficial segunda, está en posesión del carné de conducir correspondiente y asume las funciones propias del peón y del conductor, según las necesidades del servicio.

Peón Especialista:

Es el operario que bajo las órdenes directas del Oficial o del responsable correspondiente, realiza determinadas funciones, que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, y que requieren de iniciativa propia. Podrá prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Entre sus tareas se incluyen:

-La realización de las tareas propias del Peón.

-El adecuado manejo de equipos autopropulsados o herramientas mecanizadas, para las que como máximo se precise permiso de conducción de clase B.

-Labores de control de acceso a las instalaciones y atención al público.

-El adecuado manejo de equipos de control, pesaje, comunicaciones o datos, a nivel de usuario.

-El cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

-Desempeñar tareas afines.

Peón:

Es el operario, que bajo las órdenes directas del Oficial o del responsable de la empresa pertinente, se encarga de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Podrá prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Entre sus tareas se incluyen:

-El adecuado manejo de las prensas y de los contenedores, la disposición correcta de frenos y tapas durante las distintas fases de su manipulación.

-Labores de carga y descarga de residuos sólidos en los contenedores o en los vehículos, incluyendo las propias de la limpieza viaria.

-Labores de clasificación de los residuos y de apoyo a la actividad de vertederos y plantas de transferencia.

-Labores de limpieza de instalaciones, equipos y herramientas.

-El cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

-Desempeñar tareas afines.

ANEXO II-RETRIBUCIONES – 2009

TABLA A-II-1) SUELDO BASE Y TRIENIOS (cuantías mensuales)

Categoría Profesional	Sueldo Base	Trienio
Ingeniero Técnico	2.151,60	36,90
Técnico Gestión	2.029,50	36,90
Jefe Administrativo	2.029,50	36,90
Encargados – Inspectores	1.860,60	27,60
Jefes de Equipo y de Taller	1.494,00	23,10
Técnico de Apoyo	1.403,10	23,10
Jefe de Unidad	1.311,60	18,60
Administrativo	1.311,60	18,60
Conductor – Oficiales 1ª	1.274,40	18,60
Auxiliar Administrativo	1.258,50	18,60
Peón-Conductor – Oficiales 2ª	1.234,20	18,60
Peón y Peón Especialista	1.155,00	15,30

PAGAS EXTRAORDINARIAS

€ Para el año 2009, la cuantía de las pagas extraordinarias será la suma del sueldo base, antigüedad y la mitad del complemento de mayor dedicación.

€ Para el año 2010, la cuantía de las pagas extraordinarias será la suma del sueldo base, antigüedad y el complemento de mayor dedicación (entero).

€ Para el año 2011, la cuantía de las pagas extraordinarias será la suma del sueldo base, antigüedad, el complemento de mayor dedicación y el complemento de puesto de trabajo.

TABLA A-II-2) COMPLEMENTOS E INCENTIVOS (cuantías mensuales)

Categoría Profesional	Cpto. Puesto	Mayor	Plus de	Incentivo
Puesto de Trabajo	Trabajo	Dedicación	Nocturnidad	Calidad
		(40 h/sem)		Maxº/mes
Ingeniero Técnico (Resp.Ma.)	223,20	395,10		
Técnico Gestión		223,20		
Jefe Administración		223,20		
Encargados – Inspectores	175,50	347,40		
Jefes de Equipo y de Taller	133,80	140,10		
Jefe de Unidad – Punto Limpio	133,80	130,50		
Oficial 1ª Mantenimiento	T-1 Especialista	133,80	130,50	130,-
	T-2 con C	83,10		120,-
	T-3 sin C	63,90		120,-
Conductor (Especialista)	102,00	130,50	318,60	130,-
Conductor – Oficiales 1ª		130,50	318,60	120,-
Peón-Conductor – Oficiales 2ª		130,50	308,55	75,-
Peón Especialista	63,90	117,60	288,75	70,-
Peón		117,60	288,75	45,-

Nota: Los Servicios de Noche no contemplan Cpto. Por Mayor Dedicación.

TABLA A-II-3) NOCHES SUELTAS

Categoría Profesional	Valor diario Noche suelta
Jefes de Equipo y de Taller	11,48
Jefe de Unidad	10,81
Conductor – Oficiales 1ª	10,50
Peón-Conductor – Oficiales 2ª	10,16
Peón y Peón Especialista	9,50

GUARDIAS LOCALIZADAS

Guardia tipo 1 (24 horas): Valor mensual de 367,20 € para todas las categorías.

Guardia tipo 2 (16 horas): Valor mensual de 244,80 € para todas las categorías.

TABLA A-II-4) HORA EXTRAORDINARIA Y PROLONGACIÓN JORNADA

Categoría Profesional	Hora Extraordinaria y Hora Prolongación de Jornada	
	Diurna NO festiva	Festiva y Nocturna
Ingeniero Técnico	21,18	26,46
Técnico Gestión y Jefe Administrativo	19,97	24,96
Encargados - Inspectores	17,97	22,47
Jefes de Equipo y de Taller	13,98	17,48
Técnico de Apoyo	13,98	17,48
Jefe de Unidad	13,38	16,73
Administrativo	13,38	16,73
Conductor – Oficiales 1ª	12,78	15,98
Auxiliar Administrativo	12,78	15,98
Peón-Conductor – Oficiales 2ª	12,78	15,98
Peón y Peón Especialista	11,59	14,48

TABLA A-II-5) PLUSES POR TURNICIDAD (cuantías mensuales).

Rueda de Turnos Noche Fija – Plus de Nocturnidad (Tabla A-II-2):
 -Rueda de Noches de Lunes a Domingo (Plus de Nocturnidad).
 -Los trabajos en festivo o domingo tendrán añadido el Plus de Festividad.
 Rueda de Turnos Hoya de Huesca – Plus de Turnicidad de 126 €
 -Mañanas y Tardes de Lunes a Sábado. Las noches que se incluyan en cuadrante tendrá añadido el Plus de Nocturnidad.
 -Los trabajos en festivo o domingo tendrán añadido el Plus de Festividad.
 Rueda de Turnos Lateral Mixta Huesca – Plus de Turnicidad de 138 €
 -Mañanas y Tardes de Lunes a Domingo. Las noches que se incluyan en cuadrante tendrá añadido el Plus de Nocturnidad.
 -Los trabajos en festivo o domingo tendrán añadido el Plus de Festividad.
 Rueda de Turnos Lateral Mixta Huesca – Plus de Turnicidad de 240 €
 -Mañanas y Tardes de Lunes a Domingo. Las noches que se incluyan en cuadrante NO tendrán añadido el Plus de Nocturnidad.
 -Los trabajos en festivo o domingo tendrán añadido el Plus de Festividad.
 Rueda de Turnos Selectiva:
 -Punto Limpio-Vertedero de Lunes a Domingo (Plus Turnicidad de 138 €).
 -Tardes de Lunes a Domingos (Plus Turnicidad de 66 €)
 -Los trabajos en festivo o domingo tendrán añadido el Plus de Festividad.

ANEXO III - CODIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera, de la Ley Orgánica 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las empresas públicas (bien sean éstas de carácter estatal, autonómico o local), vendrán obligadas a aplicar los siguientes principios del Código de Conducta (artículos 52, 53 y 54).

Artº 52 - DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiren el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artº 53 - PRINCIPIOS ÉTICOS.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artº 54 - PRINCIPIOS DE CONDUCTA.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio. (Varías firmas ilegibles).

Administración del Estado**MINISTERIOS****MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO****CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO
COMISARÍA DE AGUAS**

467

NOTA-ANUNCIO

JERÓNIMO PANO MIRANDA ha solicitado la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: JERÓNIMO PANO MIRANDA.

Cauce: BARRANCO URMELLA.

Municipio de la toma: CASTEJON DE SOS (HUESCA).

Destino: RIEGOS.

Caudal medio equivalente mes máximo consumo: 0'009 l./seg.

Según la documentación presentada la captación se hará en el paraje conocido como Barranco mediante la colocación de una manguera y dos aspersores.