

C.T. ATARES (Z07325), de tipo intemperie sobre apoyo, con 1 transformador, de 50 kVA de potencia, preparado para 250 kVA.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el proyecto y, en su caso, presentar sus alegaciones, por duplicado, en este Servicio Provincial, sito en Plaza Cervantes, nº 1 (Edificio Múltiple), durante el plazo de veinte días.

Huesca, 10 de febrero de 2010.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

## **DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO**

### **SERVICIO PROVINCIAL**

#### **SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO**

**1106**

#### **CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA**

Por acuerdo del Consejo Comarcal de la Comarca de La Litera de fecha 27 de enero de 2010, como consecuencia del requerimiento hecho por la Subdelegación del Gobierno al amparo de lo establecido en el artículo 21.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se ha anulado el acuerdo de ese mismo Consejo de fecha 30 de noviembre de 2009 y dejando sin efecto el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comarca de La Litera/La LLitera, publicado en el BOP de fecha 21 de diciembre de 2009.

Visto el Nuevo Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales de U.G.T. y CC.OO., a regir 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.- Notificar al amparo del art. 59.4 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la nulidad del Convenio Colectivo para el personal Laboral de la Comarca de la Litera/La LLitera, publicado en fecha 21 de diciembre de 2009 y como consecuencia del Acuerdo del Consejo Comarcal del 27 de enero de 2010.

2.- Ordenar la inscripción del nuevo Convenio en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2200932, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del art. 22 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre (BOE 24-12-2008), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.010 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, a 16 de febrero de 2010.- 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.

#### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA.**

##### **TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral al servicio de la Comarca de La Litera, entendiendo por tal los trabajadores con contrato fijo, por tiempo indefinido o temporal, cuya relación esté sometida a normas de Derecho Laboral.

El personal perteneciente a Escuelas Taller o Talleres de Empleo que puedan ponerse en marcha en el futuro, no incluido en la plantilla y Relación de Puestos de Trabajo de la Comarca, se regirá de conformidad con la normativa reguladora de los planes formativos.

##### **Artículo 2º.- VIGENCIA Y PUBLICIDAD.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Huesca, previa su aprobación por el Consejo Comarcal, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009. Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

##### **Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO.**

##### **3.1.- Denuncia del Convenio.**

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado 45 días antes de la finalización de su vigencia, sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas negociaciones.

##### **3.2.- Prórroga del Convenio.**

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

##### **Artículo 4º. UNIDAD DE CONVENIO.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación y normativa laboral, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

Si la Jurisdicción Social ó la Autoridad Laboral procedieran a la anulación de alguno de los artículos del presente convenio colectivo, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución las partes afectadas deberán proceder a renegociar su contenido.

##### **Artículo 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

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

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

##### **Artículo 6º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

1.- La Organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Comarca de La Litera, sometida a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, establecidos en el artículo 103.1 de la Constitución Española.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo: a) La adecuación de la plantilla. b) La racionalización y mejora de los procesos operativos. c) La valoración de los puestos de trabajo. d) La profesionalización y promoción. e) La evaluación del desempeño de aquéllos. f) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo. g) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos. h) Fomento de la participación de los trabajadores.

##### **Artículo 7º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.**

##### **7.1.- Composición:**

Para velar por la correcta interpretación y vigilancia de aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria integrada, por una parte, por 2 miembros designados por el Presidente de la Comarca de La Litera, que lo serán de entre los Consejeros Comarcales y, por otra parte, 2 miembros designados por el Comité de Empresa, que lo serán de entre los trabajadores, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto.

De mutuo acuerdo, podrán designar un Presidente y un Secretario.

##### **7.2.- Funciones.**

Sus funciones específicas serán:

a) La interpretación del Convenio.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.

##### **7.3.- Funcionamiento y resoluciones:**

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las dos partes con antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

La convocatoria de las reuniones las realizará el Secretario de la Comisión o, en defecto de designación de Secretario, la propia parte convocante, mediante citación escrita, en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del día de la reunión.

Sus resoluciones serán vinculantes y, éstas, para que puedan ser válidas, tendrán que ser adoptadas por mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo, previa ratificación por el Consejo Comarcal.

Se levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará a la firma de todos los asistentes.

#### **TÍTULO II.- JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**

##### **Artículo 8º.- JORNADA LABORAL.**

##### **8.1.- Jornada laboral semanal y anual.**

La jornada laboral ordinaria se prestará en régimen de jornada semanal de 35 horas, hasta alcanzar la jornada anual, de 1.561 horas.

DEDUCCIONES: Fiestas nacionales que dicta el Gobierno (10). Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma (2). Fiestas locales (2). 24 y 31 de Diciembre (2) 22 días laborables de vacaciones (22). Total 38 días. Cómputo anual:

Jornada anual (52 semanas y 1 día \* 7 ..... 1.827 horas.

Deducciones:....(38 días \* 7 ..... 266 horas.

TOTAL ..... 1.561 horas.

Con carácter general la jornada laboral será continuada de lunes a viernes, de 8 horas a 15 horas. La jornada no podrá partirse en más de dos periodos salvo acuerdo con el trabajador. En aquellos servicios donde se requiera la asistencia continuada durante las 24 horas del día, siete días a la semana, los turnos serán rotatorios.

Los horarios y turnos de trabajo del personal laboral adscrito a los diferentes servicios de la Comarca se estructuran de acuerdo con los principios de eficacia y flexibilidad, teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Comarca y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

#### 8.2.- Descanso semanal.

El descanso semanal continuado para todo el personal de la Comarca será de 48 horas ininterrumpidas, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En aquellos servicios donde se requiera la asistencia continuada los siete días a la semana, se procurará que el descanso semanal se disfrute en fines de semana alternos.

#### Artículo 9º.- PAUSA LABORAL.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada o fracciones de 6 o más horas seguidas de trabajo, disfrutarán una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, salvo que se realice una jornada diaria reducida en más del 75 por 100 de la jornada ordinaria. La Comarca distribuirá este periodo de descanso, atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que éste no podrá quedar desatendido bajo ningún concepto.

#### Artículo 10º.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, el Gobierno de Aragón y las fiestas locales. Dicho calendario deberá ser aprobado por el Presidente de la Comarca, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

A efectos de lo indicado en el artículo presente, deberá entenderse como día laborable aquel que al trabajador corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, etc... que previamente tenga establecido, de acuerdo con el Convenio Colectivo o con la Legislación vigente.

#### Artículo 11º.- VACACIONES ANUALES.

##### 11.1.- Duración de las vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicio activo, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero siguiente, de forma ininterrumpida o partida. No se autorizarán periodos inferiores a cinco días hábiles, debiendo acumularse los días generados en periodos iguales o superiores a cinco, salvo que por las circunstancias del tiempo de servicio prestado no quepa al final del año natural autorizar un período igual a cinco días hábiles.

##### 11.2.- Calendario del plan anual de vacaciones.

Se elaborará antes del 1 de marzo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Los turnos. Para determinar los turnos vacacionales en cada Servicio y dentro de los periodos no excluidos, se procederá del siguiente modo: se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que plantee el Área según las necesidades del servicio. De no llegarse a un acuerdo, se hará por sorteo, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada área.

##### 11.3. - Enfermedades en el periodo de vacaciones.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido y autorizado como vacacional, se podrá solicitar su traslado a otra época del año. La Comarca autorizará el cambio una vez verificado que las necesidades del servicio quedan salvaguardadas, modificando, si fuera necesario, el plan de vacaciones de la Unidad o Área.

La enfermedad sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad grave con internamiento clínico, o derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, ni en los supuestos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, en los que se permitirá disfrutar las vacaciones una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato, aun cuando haya expirado el año natural.

##### 11.4.- Acumulaciones.

A las vacaciones no podrá acumularse, salvo que las necesidades del servicio lo permitan y la Comarca lo autorice, ningún tipo de permiso o licencia. Por el contrario, el permiso por matrimonio o por inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de hijo, licencia sin sueldo y jubilación sí serán acumulables a las vacaciones.

#### Artículo 12º.- PERMISOS Y LICENCIAS.

##### 12. 1.- Cuestiones generales.

a) Ambas partes se comprometen a una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e, igualmente, a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose sólo los estrictamente necesarios.

b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Comarca, justificándolo debidamente.

c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Convenio Colectivo.

d) Los permisos y licencias serán concedidas por la Comarca en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiendo posponerse o anteponer su disfrute.

e) En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

##### 12.2.- Clasificación.

###### 12.2.1.- Permisos por circunstancias familiares y personales.

Los trabajadores, previo aviso y justificación debidamente acreditada en cada caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas: quince días naturales. El disfrute de éste segundo permiso excluirá el correspondiente por matrimonio si el mismo se produce entre los miembros de la unión de hecho.

b) Por separación judicial, divorcio, o nulidad matrimonial: dos días desde la notificación de la resolución judicial o canónica. El disfrute del permiso por separación judicial excluye el correspondiente por divorcio o nulidad matrimonial de los mismos cónyuges.

c) Por fallecimiento de:

- Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días y cinco días si el trabajador necesita hacer un desplazamiento a distinta localidad a tal efecto, ampliables hasta siete días por circunstancias específicas justificadas.

- Resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días y cuatro con desplazamiento a distinta localidad.

d) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:

- Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: cinco días, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa.

- Resto de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días y cuatro días con desplazamiento.

e) Por nacimiento de hijo: dos días y cuatro días si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

f) Por hijos prematuros. Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses: una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser sustituido, a petición de la trabajadora, por una licencia retribuida de un mes de duración, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

h) Para asistir a clases de preparación al parto y realización de exámenes prenatales: el tiempo necesario para su realización.

i) Para acompañar al médico a hijos menores de 18 años, o mayores de edad con discapacidad, y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad: por el tiempo indispensable.

j) Por boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día, a disfrutar el de la celebración.

k) Por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad: un día, y dos días si conlleva desplazamiento fuera de ella.

###### 12.2.2.- Permiso por cumplimiento de deber inexcusable.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las Mesas Electorales, interventor o apoderado.

12.2.3.- Permiso por realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

El tiempo indispensable para su realización, en los términos establecidos en la normativa legal vigente.

**12.2.4.- Permiso por asuntos particulares.**

Todo trabajador, previo aviso con 10 días de antelación, tendrá derecho a un permiso retribuido de 6 días por razones particulares, cada año, o los días que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados. Tendrán el carácter de no recuperables, y no requerirán justificación.

Al cumplir el sexto trienio, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 8 días por asuntos particulares, y 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Podrán disfrutarse hasta el 20 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los que no se hubieran consumido con anterioridad.

**12.2.5.- Permiso por maternidad.**

Duración. Supuestos:

a) Parto: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

b) Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años 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, en los términos establecidos en el Código Civil y Leyes de la Comunidad Autónoma que los regule: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

c) Discapacidad del hijo nacido o del menor adoptado o acogido: en este caso, el permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas (18 semanas en total).

d) Hospitalización del neonato, a continuación del parto, por un periodo superior a siete días: el permiso se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Disfrute y Distribución del permiso.

.- Parto: las seis primeras semanas serán de descanso obligatorio para la madre trabajadora, sin excepciones.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso.

En caso de fallecimiento del hijo, el periodo 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.

En el supuesto de que la madre no tenga derecho a permiso por maternidad, por razón de su actividad profesional, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, y será compatible con el ejercicio del derecho al permiso por paternidad.

Si ambos progenitores trabajan, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de permiso posterior a las seis primeras semanas de descanso obligatorio para ella, bien de forma simultánea o sucesiva con el suyo.

El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

.- Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

El trabajador podrá elegir el inicio del permiso a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, siendo incompatible el disfrute del permiso por adopción y acogimiento si ambos traen causa del mismo menor.

En el caso de adopción internacional, y sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, el trabajador podrá iniciar el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

Cuando ambos progenitores trabajen, el permiso podrá ser disfrutado de forma simultánea o sucesiva, a opción de los interesados, siempre en periodos ininterrumpidos, y sin que la suma de los periodos de uno y otro pueda exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Tanto en el supuesto de parto como de adopción o acogimiento, los trabajadores que soliciten este permiso deberán justificar ante la Comarca la opción del otro progenitor cuando esa opción sea determinante del derecho al permiso.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

**12.2. 6.- Permiso por paternidad.**

Duración. Supuestos:

a) Nacimiento de hijo: 15 días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

b) Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años 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: 15 días ininterrumpidos, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En ambos casos, este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por maternidad.

Disfrute del permiso.

.- Nacimiento de hijo: en caso de parto, el permiso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.

.- Adopción o acogimiento: en este caso, el permiso por paternidad corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. En el caso de que el permiso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso por paternidad sólo podrá ser ejercido por el otro.

El permiso por paternidad puede disfrutarse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o desde la decisión administrativa o judicial del acogimiento hasta que finalice el permiso por maternidad, o bien, inmediatamente después de que finalice el permiso por maternidad.

El trabajador deberá comunicar a la Comarca el ejercicio de este derecho y la fecha de inicio de su disfrute en el plazo de los dos días siguientes al parto o a la notificación de la resolución judicial o administrativa sobre adopción o acogimiento.

El trabajador deberá justificar ante la Comarca que el permiso por paternidad le corresponde en exclusiva a él.

**12.2.7.- Permiso para exámenes.**

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de la celebración o la noche anterior en el caso de trabajo nocturno.

**12.2.8.- Licencia para estudios**

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con las funciones propias del puesto de trabajo, y que sean de interés para la Comarca, previa solicitud con un mínimo de 20 días.

**12.2.9.- Licencia sin sueldo.**

El personal con contrato fijo, afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Deberá mediar un periodo de dos años entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

**Artículo 13º.- REDUCCIÓN DE JORNADA****13.1.- Disposiciones generales.**

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

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la Comarca, con una antelación de quince días, de la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

**13.2.- Disminución de jornada por razón de guarda legal.****13.2.1.- De un menor de 12 años.**

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrán derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**13.2.2.- De una persona mayor o con discapacidad.**

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**13.2.3.- De un familiar.**

El trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**13.3.- Disminución de jornada por razón de cuidado de familiares.**

El trabajador que precise atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad grave, tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada, con carácter retribuido, y por un plazo máximo de un mes.

**13.4.- Por violencia de género.**

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

**13.5.- Por lactancia.**

La trabajadora podrá sustituir el derecho a la ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses, por una reducción de su jornada en una hora diaria. Esta reducción podrá disfrutarse al inicio o al final de la jornada, o bien, media hora al inicio y media hora al final de la jornada.

**13.6.- Por hijos prematuros.**

En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

**Artículo 14º. INCAPACIDAD TEMPORAL**

El trabajador en situación de incapacidad temporal continuará percibiendo el total de su salario, o la diferencia hasta completar el mismo cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social o a la Mutua, desde el primer día y en tanto persista dicha situación. Esta previsión no será de aplicación cuando se anule la baja por la Inspección Médica del órgano competente.

El período que dure la situación de incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

**TÍTULO III.- EXCEDENCIAS****Artículo 15º. EXCEDENCIAS**

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de Estatuto de los Trabajadores; en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas; en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

**15.1.- Excedencia por cuidado de hijos.****a) Duración y cómputo**

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, ya lo sean por naturaleza, por acogimiento o adopción, a contar desde el nacimiento o, en su caso, desde la resolución administrativa o judicial del acogimiento o de la adopción.

Podrá disfrutarse de forma fraccionada, sin que las fracciones puedan ser inferiores a seis meses, salvo causa debidamente justificada.

**b) Efectos**

El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período de excedencia será computado a efectos de trienios, de promoción profesional y de provisión de puestos de trabajo.

**c) Reingreso**

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

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.

**15.2.- Excedencia por el cuidado de familiares****a) Duración**

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

Podrá disfrutarse de forma fraccionada, sin que las fracciones puedan ser inferiores a seis meses, salvo causa debidamente justificada.

**b) Efectos**

El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período de excedencia será computado a efectos de trienios, de promoción profesional y de provisión de puestos de trabajo.

**c) Reingreso.**

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

Esta excedencia constituye igualmente un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

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.

**15.3.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público (incompatibilidad).**

El personal laboral fijo que se encuentre en los supuestos previstos legalmente como incompatibles para el desempeño de dos puestos de trabajo en el sector público, deberá ejercer el derecho de opción en el plazo previsto para la formalización del contrato de trabajo o, en el supuesto de incompatibilidad sobrevenida, en el momento de producirse ésta.

Ejercido el derecho de opción que conlleve el cese en el puesto de trabajo que desempeña en la Comarca, será declarado en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Comarca. A estos efectos, no se incluirán las vacantes que en el momento de la solicitud del reingreso sean objeto de proceso selectivo ya convocado.

El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde que desaparezca la causa que la motivó. También podrá solicitar el reingreso, con hasta un mes de antelación, cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad.

Caso de no solicitar el reingreso en el plazo señalado, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria.

**15.4.- Excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.**

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo del período a efectos de antigüedad, de promoción profesional y de provisión de puesto de trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Caso de no solicitar el reingreso en el plazo señalado, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria.

**15.5.- Excedencia por razones sindicales**

Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales a nivel provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, previa acreditación de la designación o nombramiento.

El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del período a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Caso de no solicitar el reingreso en el plazo señalado, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria.

**15.6.- Excedencia por violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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 tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción profesional y de provisión de puestos de trabajo. Este plazo podrá prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, para garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras.

**15.7.- Excedencia voluntaria.**

El trabajador con contrato fijo y con al menos un año de antigüedad en la Comarca, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Deberá solicitarse por escrito, con un mes de antelación como mínimo.

Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad, respetándose en todo caso, en la fecha de la reincorporación del trabajador, la antigüedad que tuviera adquirida en el momento de situarse en excedencia voluntaria.

**TÍTULO IV.- ACCESO, PROVISIÓN, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.****Artículo 16º.- ACCESO.**

16.1.- Principios Generales. La Comarca seleccionará a su personal laboral de acuerdo con los criterios existentes en la legislación vigente y con arreglo a las Bases aprobadas a tal efecto.

Se estará, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local: «1. Las Corporaciones Locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa estatal. 2. La selección de todo el personal laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad».

Se garantizarán, igualmente, los siguientes principios:

- a) Transparencia.
- b) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- c) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- d) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- e) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

16.2.- Oferta de Empleo Público. Como consecuencia de la aprobación de la plantilla, presupuestos y relación de puestos de trabajo, que contendrá el sistema de provisión de los distintos puestos de trabajo, la Comarca formulará la correspondiente Oferta Pública de Empleo, con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal.

Serán objeto de oferta de empleo público las necesidades de personal laboral con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes.

16.3.- Sistemas selectivos. Con carácter general, el acceso tendrá lugar a través del sistema de oposición, salvo que por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, se justifique la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

El acceso de personas con discapacidad se ajustará a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, y normativa posterior que la modifique. En todo caso, deberán acreditar su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto, así como superar el proceso selectivo.

Los sistemas de oposición y concurso-oposición incluirán una prueba de carácter teórico y una o varias pruebas de contenido práctico para acreditar la capacidad de los aspirantes y el orden de prelación.

La constitución del órgano de selección, su composición y normas de actuación serán las vigentes para la selección de personal funcionario. No podrá declararse que han superado las pruebas selectivas un número superior al de plazas convocadas.

Los contratos de trabajo deberán suscribirse en el plazo máximo de treinta días a contar desde el siguiente al de la publicación de la resolución de adjudicación de los puestos de trabajo. Transcurrido dicho plazo sin la suscripción del contrato, salvo causas justificadas debidamente acreditadas por el seleccionado, se declarará la pérdida de la adjudicación del puesto de trabajo y su exclusión del proceso selectivo.

#### 16.4.- Personal de nuevo ingreso.

Los puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente, dotados presupuestariamente e incluidos en la relación de puestos de trabajo, que no fuera posible cubrirlos mediante los procedimientos de movilidad establecidos en el artículo siguiente, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, con arreglo a la oferta de empleo público, en los términos y condiciones que fije la Comarca y de conformidad con la legislación vigente.

#### Artículo 17º.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.

La Comarca proveerá los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los puestos de trabajo que, por su carácter permanente, estén dotados presupuestariamente e incluidos en la relación de puestos de trabajo y, en consecuencia, deban ser objeto de contrato fijo, serán provistos por los procedimientos de traslados (movilidad horizontal) y ascensos (promoción interna).

17.1.- Derecho a la movilidad. El personal de la Comarca tendrá derecho a la movilidad en la propia Comarca y entre las distintas Administraciones Públicas, en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente convenio.

La movilidad voluntaria del personal laboral consistirá en el traslado de un puesto de trabajo a otro de la misma categoría profesional (movilidad horizontal), y en el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional, encuadrada en el mismo o superior grupo profesional (promoción interna).

17.2.- Movilidad horizontal o traslado. El concurso será el sistema general de provisión de los puestos de trabajo.

Podrán participar en el concurso todos los empleados de la Comarca con contrato fijo que reúnan los siguientes requisitos, además de los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de cada uno de ellos:

- a) Pertenecer al mismo grupo profesional que los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, con prueba de aptitud si se considerase necesario.
- b) Estar en posesión de la titulación oficial exigida para el acceso a la categoría del puesto convocado.
- c) Acreditar dos años de servicios continuados en la Corporación.
- d) No haber obtenido cambio de puesto de trabajo mediante este sistema en los dos últimos años.

e) No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

f) No encontrarse en situación de suspensión de empleo y sueldo en la fecha de la convocatoria.

Los trabajadores deberán presentar la solicitud de participación en el plazo establecido en las bases de la convocatoria, debiendo acompañar a la solicitud los méritos alegados, debidamente acreditados.

Se valorarán como méritos los siguientes:

- a) Servicios prestados en la misma categoría profesional del puesto al que se concursa: 0'24 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.
- b) Servicios prestados en otra categoría profesional distinta a la del puesto al que se concursa: 0'12 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.
- c) Formación Profesional: 0'02 puntos por hora realizada de cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional del puesto al que se concursa, que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua o hayan sido impartidos por Universidades o por Administraciones Públicas, con un máximo de 2 puntos.

Concluida la valoración de los méritos, el órgano de selección efectuará la propuesta de adjudicación de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria a los participantes que hayan obtenido mayor puntuación.

17.3.- Promoción interna o ascenso: Supone la posibilidad de ascender de una categoría profesional a otra superior, encuadrada en el mismo o superior grupo profesional, tras superar las pruebas establecidas a tal efecto.

La Comarca procurará aplicar este sistema de provisión de puestos de trabajo siempre que resulte oportuno, reservando, en este caso, el máximo de plazas posibles, de conformidad con la relación de puestos de trabajo.

Podrán participar en las pruebas de promoción interna todos los empleados de la Comarca con contrato fijo que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Acreditar dos años de antigüedad en la categoría profesional desde la que se accede.
- b) Estar en posesión de la titulación oficial exigida para el acceso a la superior categoría, o acreditar diez años de antigüedad en la categoría profesional inmediatamente inferior para el acceso a aquellas categorías que no requieran una titulación específica.
- c) No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el puesto de trabajo.
- d) No encontrarse en situación de suspensión de empleo y sueldo en la fecha de la convocatoria.

El sistema de promoción interna consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán los siguientes méritos:

- a) Servicios prestados en categoría profesional idéntica o similar a la del puesto al que se concursa: 0'24 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.
- b) Servicios prestados en categoría profesional distinta a la del puesto al que se concursa: 0'12 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.
- c) Formación Profesional: 0'02 puntos por hora realizada de cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional del puesto al que se concursa, que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua o hayan sido impartidos por Universidades o por Administraciones Públicas, con un máximo de 2 puntos.

En ningún caso la valoración de los méritos podrá superar el 50 % de la puntuación global de ambas fases.

La fase de oposición consistirá en la realización de uno o varios supuestos teórico-prácticos relacionados con las funciones a desempeñar en el puesto convocado.

Finalizada la valoración de ambas fases, el órgano de selección elevará la propuesta de adjudicación de los puestos de trabajo ofertados al órgano competente para la resolución del procedimiento.

#### Artículo 18º.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS NO PERMANENTES.

18.1.- La selección del personal laboral temporal se realizará con iguales principios que la selección de personal fijo.

18.2.- Los puestos de trabajo de personal laboral de naturaleza permanente no desempeñados por personal laboral fijo, los puestos de nueva creación hasta su cobertura por los procedimientos señalados en este Convenio, o las necesidades sobrevenidas que exijan el desarrollo temporal de actividades serán desempeñados por el personal laboral temporal.

18.3.- Con carácter general, se procederá a la confección de bolsas de empleo de las distintas categorías profesionales para la cobertura temporal de los puestos de trabajo de personal laboral permanentes, incluidos en la relación de puestos de trabajo y dotados presupuestariamente.

18.4.- Se incluirá en las bolsas de empleo a todos aquellos aspirantes que habiendo participado en los procesos selectivos no hubieran superado el mismo, y por orden de puntuación. No se admitirá la incorporación de personal laboral fijo de la misma categoría profesional.

Si no fuera posible confeccionar bolsas de empleo por falta de aspirantes, podrá efectuarse convocatoria pública a tal efecto, con las condiciones de participación, baremación y formación que establezca la Comarca en la convocatoria.

18.5.- La Comarca, previa consulta con los representantes de los trabajadores, podrá aprobar otro sistema de contratación temporal, respetando siempre los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, incluida la selección de los candidatos a través de Servicio Público de Empleo.

En caso de necesidad urgente de contratación de personal laboral temporal, la Comarca podrá recurrir a la forma de contratación más ágil (Servicio Público de Empleo, convocatoria urgente).

De todas las contrataciones temporales se informará al Comité de Empresa.

Artículo 19º.- PERMUTA.

19.1.- Permuta interna.- El trabajador comarcal podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, de mutuo acuerdo con otro trabajador de la Comarca, de igual categoría, si ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto. En todo caso, para que pueda ser efectivo, el cambio deberá ser autorizado por la Presidencia de la Comarca e informado por los responsables del Servicio o Área afectados.

19.2.- Permuta externa.- Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo de igual categoría profesional con trabajadores de otras Administraciones Locales, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

Artículo 20º.- PERIODO DE PRUEBA.

La duración del período de prueba en las nuevas contrataciones será el siguiente:

- a) quince días para la categoría de no cualificados.
- b) un mes para categorías con título de bachiller o técnico, y graduado en educación secundaria obligatoria (Grupo C, Subgrupo C1 y C2).
- c) tres meses para titulados universitarios de grado y técnicos superiores (Grupo A, Subgrupo A1 y A2, y Grupo B).

No se establecerá el período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Comarca, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 21º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

21.1.- La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desarrollo y ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en cuanto a la realización de trabajos de superior o inferior categoría, sin derecho al ascenso por tal motivo en ningún caso.

21.2.- Se entenderá por grupo profesional aquel que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, atendiendo, a tales efectos, a los contenidos esenciales de la misma.

Artículo 22º.- FORMACIÓN

22.1.- Estudios para la obtención de título académico o profesional. Se establecen los siguientes derechos:

- Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes parciales y finales, con el fin de obtener título académico o profesional.
- Preferencia para elegir turno de trabajo, siempre y cuando la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, y se trate de estudios que no se puedan cursar a distancia.

En todo caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a examen.

22.2.- Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la Comarca para su personal, en concierto con centros oficiales o reconocidos. Se establecen los siguientes derechos:

- Tendrán la consideración de tiempos de trabajo efectivo.
- Se tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes por los gastos soportados por razón del servicio.

22.3.- Los trabajadores de la Comarca podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijos y por motivos familiares.

Artículo 23º.- CESE VOLUNTARIO

El personal que desee causar baja laboral, deberá avisar por escrito a la Comarca de la Litera con una antelación mínima de 60 días en el caso de titulados universitarios de grado y técnicos superiores (Grupo A, Subgrupo A1 y A2, y Grupo B), de 30 días en el caso de trabajadores con título de bachiller o técnico, y graduado en educación secundaria obligatoria (Grupo C, Subgrupo C1 y C2) y de 15 días para los demás trabajadores. El incumplimiento de esta norma dará derecho a la Comarca a descontar de la liquidación de salarios el importe por cada día de retraso en el preaviso.

## TÍTULO V.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 24º.- Grupos de Clasificación.

Los trabajadores afectados por este convenio poseerán una categoría profesional.

Las categorías profesionales se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en la misma, según la siguiente tabla:

Grupo A, Subgrupo «A1»: Titulado Universitario de Grado (Doctor, Licenciaturas Universitarias, Arquitecto, Ingeniero o equivalente).

Grupo A, Subgrupo «A2»: Titulado Universitario de Grado (Diplomaturas Universitarias, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente).

Grupo B: Título de Técnico Superior (Ciclo Formativo de Grado Superior de Formación Profesional).

Grupo C, Subgrupo «C1»: Título de Bachiller o Técnico (Bachillerato, BUP, Ciclo Formativo de Grado Medio, F.P. 2 o equivalente).

Grupo C, Subgrupo «C2»: Título de Graduado en E.S.O. (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, F.P.1 o equivalente).

Grupo «No titulados»: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Artículo 25º.- Valoración de los puestos de trabajo.

Se realizará la valoración de los puestos de trabajo de la Comarca de La Litera, mediante criterios objetivos y la ponderación global de dichos criterios. Dicha valoración permitirá determinar y asignar a cada puesto las correspondientes retribuciones complementarias (complemento de destino y específico).

Artículo 26º.- Relación de Puestos de Trabajo.

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

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- 1.- Denominación.
- 2.- Grupo de clasificación, nivel de complemento de destino y específico.
- 3.- Naturaleza.
- 4.- Titulación y demás requisitos exigidos para su desempeño.
- 5.- Código Numérico de identificación.
- 6.- Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva).
- 7.- Sistema de provisión.

La propuesta de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo se formalizará documentalmente, y será informada por los representantes de los trabajadores.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará siempre a través de la Relación de Puestos de Trabajo. Anualmente, se procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, simultáneamente con la aprobación del presupuesto de la Comarca.

## TÍTULO VI.- RETRIBUCIONES

Artículo 27º.- Normas Generales.

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

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

2.- Regulación. Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio se regulan de acuerdo con la normativa que con carácter general se aplica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, publicada anualmente.

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

4.a) La Administración considera que las medidas retributivas responden al principio de mantenimiento del poder adquisitivo de los Empleados Públicos, en el periodo de vigencia de éste Convenio.

b) Teniendo en cuenta la evolución del Presupuesto de La Comarca de La Litera/La Litera, la evolución del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de Diciembre, y la capacidad de financiación al Presupuesto de cada ejercicio, así como las mejoras en la productividad y calidad del servicio de los empleados públicos, derivada de acciones y objetivos planteados, la Comarca se compromete al estudio y adopción de medidas para conseguir el objetivo de mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones del personal.

c) La Administración se compromete, en el marco de sus competencias, a establecer en los Presupuestos de cada año durante la vigencia de éste Convenio, las medidas para incorporar los créditos necesarios, mantener el poder adquisitivo de sus empleados públicos, por la desviación que en su caso se hubiera producido entre el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada año y la inflación efectiva de cada año.

Artículo 28º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones de los trabajadores de la Comarca son básicas y complementarias, distribuyéndose en los siguientes conceptos:

A) RETRIBUCIONES BÁSICAS.- Están compuestas por los conceptos de sueldo base y antigüedad.

a.1) Sueldo base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, cuya cuantía será la cantidad establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo con los grupos de clasificación de cada categoría profesional (A1, A2, B, C1, C2, «No Titulados»), según la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

a.2) Antigüedad: Se retribuye por trienios a los trabajadores con una relación laboral de carácter fijo o indefinido. Asimismo, se reconocerá a los trabajadores con contrato temporal, cuando a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad, completen tres años de servicio.

Las cuantías de los trienios serán las que se fijen anualmente para cada grupo de clasificación en los Presupuestos Generales del Estado.

Se perfeccionarán el día que cumplan tres años de servicio o múltiplo de tres, y tendrán efectos económicos desde el día siguiente a aquél en que se hubieran perfeccionado.

Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos prestados en las Administraciones Públicas.

**B) RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.** Están compuestas por: Complemento de Destino, Complemento Específico, Complemento de Productividad y Pluses.

b.1) Complemento de destino: Correspondiente al nivel asignado al puesto que se desempeñe, referido a 14 mensualidades. Su cuantía será la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Los niveles de complemento de destino, dentro de cada uno de los grupos de clasificación incluidos en la Plantilla de Personal, tendrán como valores mínimos y máximos, los que a continuación se detallan:

Grupo A1: 22-30. Grupo A2: 18-26; Grupo B: 17-23; Grupo C1: 16-22. Grupo C2: 14-18. Grupo «No titulados»: 12-14.

b.2) Complemento Específico: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en cada puesto.

La cuantía anual del complemento específico vendrá determinada por la valoración de los puestos de trabajo, reflejándose en la Relación de Puestos de Trabajo, y será aprobada por acuerdo del Consejo Comarcal. Se percibirá en catorce pagas iguales, de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Cuando las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, la cuantía del complemento específico podrá ser revisada por acuerdo del Consejo Comarcal.

Su actualización anual se realizará conforme a los incrementos generales que se marquen para el resto de las retribuciones.

b.3) Complemento de Productividad: Destinado a retribuir, en su caso, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas directamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Corresponde al Pleno del Consejo Comarcal determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a este complemento. La asignación individual de este complemento corresponde al Presidente de la Comarca y se comunicará al Comité de Empresa.

En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

b.4) Pluses: estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Serán de aplicación los siguientes pluses:

- Festividad. Destinado a retribuir al personal que realice su jornada en domingo y festivos, entendiendo como tales, los establecidos así en el presente Convenio (artículo 9.1), siempre y cuando no haya sido incluida como parte de la retribución del puesto de trabajo en la valoración del mismo. Su cuantía será de 40 euros por jornada completa trabajada. Si el tiempo trabajado en el período es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado.

- Las tardes y noches del 24 y 31 de diciembre y las mañanas y tardes del día 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán a razón de 70 euros, no siendo acumulable a la retribución por festivo.

- Nocturnidad. Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, y se abonará siempre y cuando no haya sido incluida como parte de la retribución del puesto de trabajo en la valoración del mismo. Su cuantía será de 11 euros por jornada completa o la parte proporcional que corresponda en función de las horas trabajadas en ese intervalo.

- Turnicidad. Retribuye la prestación de servicios en turnos rotatorios, y se abonará siempre y cuando no haya sido incluida como parte de la retribución del puesto de trabajo en la valoración del mismo. La cuantía será de 34 euros/mes para el personal que realice turnos de mañana y tarde, y de 41 euros/mes para el personal que realice turnos de mañana, tarde y noche, por once mensualidades.

**C) PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

#### Artículo 29.º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de Horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijadas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador/a el número de 80 al año.

No se computarán a efectos de ese límite, las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso, fijándose la fecha de disfrute de común acuerdo entre la Comarca y el trabajador, a razón de 2 horas de descanso por hora extraordinaria trabajada. En caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses naturales siguientes a su realización.

A petición del trabajador, la Comarca podrá admitir la compensación económica de las horas extraordinarias. En este caso, la hora realizada se abonará a razón de 11,17 euros/hora extraordinaria en el año 2009, de 12 euros/hora extraordinaria en el año 2010 y de 13 euros/hora extraordinaria en el año 2011.

La realización de las horas extraordinarias se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 30.º.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Los trabajadores tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos realizados por razón del servicio, previa justificación de los mismos. Las cuantías, condiciones y régimen de devengo, serán las establecidas en la normativa que regule las indemnizaciones por razón del servicio de los funcionarios de la Administración General del Estado, para cada año de vigencia del Convenio.

#### Artículo 31.º.- ANTICIPOS.

El Personal Laboral de esta Comarca podrá solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta tres mensualidades del salario base. Su reintegro se efectuará en el plazo de doce meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior.

La Comarca, atendiendo a circunstancias personales debidamente acreditadas, podrá ampliar las cuantías de los anticipos y/o los plazos de reintegro, previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

En el supuesto de extinción de la relación laboral, si efectuada la liquidación final de retribuciones existiera una diferencia en contra del trabajador por exceso de los anticipos percibidos, aquél deberá llevar a cabo el reintegro dentro del plazo de quince días siguientes al de la comunicación de la liquidación. Transcurrido dicho plazo sin haberlo efectuado, se exigirá el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

### TÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 32.º.- PREMIO DE NATALIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO PREADOPTIVO

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad, adopción y acogimiento preadoptivo, la cantidad de 100 € por cada hijo. Si ambos progenitores fuesen trabajadores de la Comarca, este premio se entregará sólo a uno de ellos.

#### Artículo 33.º.- SUBSIDIO POR DISCAPACITADOS.

La Comarca abonará mensualmente la cantidad de 120 € por cada hijo, cónyuge o familiar hasta el segundo grado, de consanguinidad o afinidad, que fueran discapacitados y estuviesen a cargo del trabajador. Se requerirá que tengan un grado de minusvalía reconocida por el IASS u organismo competente de, al menos, un 33% y hasta un 65%, y que no perciban rentas anuales superiores al Salario Mínimo Interprofesional. Este subsidio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje aplicado a las retribuciones del personal.

#### Artículo 34.º.- JUBILACIÓN PARCIAL.

La Comarca podrá celebrar contratos de relevo, facilitando la jubilación parcial a los trabajadores con contrato indefinido, mayores de sesenta años, de conformidad con la normativa vigente. El trabajador que se acoja a esta modalidad de jubilación, no devengará derecho a percibir el premio por jubilación previsto en el artículo siguiente.

#### Artículo 35.º.- PREMIO POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Como fomento a la jubilación anticipada, la Comarca abonará a los trabajadores que opten por ella, y que tengan una antigüedad en la Comarca de más de cinco años, las cuantías indicadas en la siguiente tabla:

- A los 64 años de edad: 4 mensualidades de su salario.

- A los 63 años: 6 mensualidades.

- A los 62 años: 8 mensualidades.

#### Artículo 36.º.- JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS:

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y demás normativa de aplicación, los trabajadores podrán solicitar su jubilación a partir de la edad de 64 años. La Comarca se compromete a sustituirlos por otros trabajadores, que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, mediante contratos concertados al amparo de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente. El contrato del sustituto tendrá una duración mínima de un año.

Con independencia de lo expuesto en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que al llegar a la edad de 65 años no tengan cumplido el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión de jubilación, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir el citado periodo de cotización, previo acuerdo con la Comarca de la Litera en cada caso concreto.

**Artículo 37º. - SEGURO DE ACCIDENTES.**

La Comarca de La Litera suscribirá una Póliza de Seguro de Accidentes Colectivo, que cubra y garantice los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, de los trabajadores a su servicio, por las contingencias y cuantías siguientes:

a) Fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente laboral o no laboral: 27.000 euros.

b) Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral o no laboral: 12.000 euros.

c) Fallecimiento derivado de enfermedad común: 12.000 euros.

El importe de las indemnizaciones no son acumulables entre sí.

**Artículo 38º. - PLAN DE PENSIONES.**

De conformidad con el artículo 30 a) de la Orden de 24 de noviembre de 2005, de Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, o normativa que la sustituya, la Comarca de la Litera se compromete a realizar aportaciones anuales al citado Plan, de acuerdo con las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio como parte de la masa salarial específica para planes de pensiones.

La contribución de la empresa se distribuirá en una cantidad lineal para todo partícipe activo a 31 de diciembre del año anterior con derecho a aportaciones.

**TÍTULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Artículo 39º. - Normativa aplicable.

La Comarca deberá cumplir las obligaciones legales y/o reglamentarias establecidas en materia de prevención de riesgos laborales. Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Artículo 40º. - Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la Comarca con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las establecidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comarca garantizará la formación pertinente en materia preventiva. Tienen reconocido el mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 41º.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

De conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye el Comité de Seguridad y Salud Laboral, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Comarca en materia preventiva.

Estará integrado por los Delegados de Prevención y por los representantes de la Comarca, en número igual a los primeros. Funcionará como órgano paritario y colegiado. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán las previstas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42º.- Deberes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Los trabajadores observarán las normas de seguridad y salud laboral. Deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas, por su seguridad y su salud, así como por la de las demás personas afectadas a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciban de sus superiores.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección puestos a su disposición.

- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes, utilizándolos correctamente.

- Informar inmediatamente a sus superiores y a los Delegados de Prevención de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de todo defecto que haya comprobado en los sistemas de protección.

- Contribuir a que puedan cumplirse todas las tareas o exigencias impuestas por la autoridad competente en materia preventiva.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras.

Artículo 43º. - Derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Los trabajadores tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tienen derecho, en particular:

a) A recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva.

b) A ser informados de los resultados de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos relativos a la vigencia de su estado de salud en relación a los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos.

c) A interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, del que hubiera informado a sus superiores y, a pesar de ello, no se hubiesen adoptado las medidas correctivas necesarias. Igualmente, podrá paralizar su actividad cuando hubiera intentado informar a sus superiores y no hubiese sido posible. Esta actuación no constituirá incumplimiento laboral, a menos que el trabajador haya actuado con mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 44º. - Vigilancia de la Salud.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los empleados de la Comarca, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá establecer que, en función de la actividad de determinados servicios, se realicen las revisiones con una periodicidad menor, o bien, se lleve a cabo un reconocimiento más específico, para garantizar la protección de la salud de los trabajadores.

Artículo 45º. - Vestuario.

La Comarca proveerá de ropa de trabajo adecuada a los trabajadores, en servicio activo, que estén adscritos a puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. El uso de la ropa de trabajo será obligatorio. En todo caso, se estará a lo dispuesto al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**TÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**

Artículo 46º.- Derechos de Representación.

En todo lo relativo a participación de los trabajadores en la empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto a lo establecido en su Título II, y demás normativa concordante.

Artículo 47º.- Comité de empresa.

El Comité de empresa es el órgano colegiado que representa los intereses laborales del conjunto de los trabajadores.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, tendrá derecho:

1º.- A ser informado de la situación económica de la empresa, a través de los datos del Presupuesto de la Comarca; de las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación de su número, tipos y modalidades a utilizar en su caso; de las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y las causas; de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, de los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen; a ser informado de modificaciones colectivas de horarios y turnos.

2º.- A recibir información sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentarla.

3º.- A conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen y de documentos relativos a la finalización de la relación laboral, así como recibir la copia básica de los contratos, la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

4º.- A ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en especial, de los despidos.

5º.- A ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en el seno de la empresa, su evolución probable y cambios, y sobre todas las decisiones que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.

6º.- A emitir informe, con carácter previo a su ejecución, sobre acuerdos adoptados relativos a reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales; reducciones de jornada; traslado total o parcial de las instalaciones de la Comarca; los procesos de modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo; los planes de formación profesional; la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La información se facilitará sin menoscabo de ejercicio de las funciones y servicios públicos, de manera que permita a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe, y que la empresa pueda conocer el criterio del comité antes de adoptar o ejecutar sus decisiones.

El comité de empresa tendrá, además, las siguientes competencias:

a) ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, de seguridad social y de empleo; vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores; vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

La Comarca facilitará que los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como los expertos que, en su caso, les asistan, deberán observar el deber de sigilo profesional con respecto a aquella información que les haya sido expresamente transmitida con carácter reservado por la Comarca. Asimismo, no podrán utilizar ningún tipo de documento entregado por la Comarca fuera del ámbito de la misma ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración del mandato representativo e independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 48º.- Crédito horario de los miembros del Comité de Empresa.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme a la legislación general aplicable.

Artículo 49º.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el desempeño de su representación.

b) Apertura y tramitación de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y la Sección Sindical a la que pertenezca, en su caso.

c) Prioridad de permanencia en la Comarca respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas. Igual criterio se aplicará en los traslados.

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

e) Podrán ejercer la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, las publicaciones de interés laboral o social, sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente, y comunicándolo a la empresa.

Artículo 50º.- SECCIONES SINDICALES.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 11/1985 Orgánica de Libertad Sindical, la Comarca reconocerá las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que cumplan con los requisitos y condiciones de representación en ella determinados.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de sus afiliados y plantearlas a los órganos de representación y a la Comarca.

b) Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados al mismo.

c) Ser informadas y oídas por la Comarca, con carácter previo, en relación con los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves que afecten a los afiliados a su Sindicato, así como en materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo y traslados forzados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo.

d) Podrán recaudar cuotas sindicales a sus afiliados a través del descuento en las nóminas, previa autorización por escrito de éstos y notificación al Departamento de personal.

e) Dispondrán en los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, así como del resto del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

Las Secciones sindicales podrán nombrar delegados sindicales que las representen, si bien, en tanto no se supere el umbral establecido en el artículo 10.1 de la L.O.L.S (250 trabajadores), no gozaran de las garantías y derechos otorgados por el artículo 10.3 de la L.O.L.S., a excepción de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 51º.- DERECHO DE REUNIÓN

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

Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) El Comité de Empresa.

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

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente de la Comarca en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

## TÍTULO X. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52º.- INFRACCIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, por acción u omisión, se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido, el grado en que se haya vulnerado la legalidad, la gravedad de los daños causados al interés públicos, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos y el descrédito para la imagen pública de la Administración comarcal.

Artículo 53º.- FALTAS LEVES

a) Faltar un día al trabajo en un mes sin causa justificada.

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

c) El retraso sin causa justificada, la negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

d) Descuidos en la conservación y limpieza del material, herramientas, instalaciones o documentos, y la falta de higiene personal.

e) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o del servicio. Si dieran lugar a escándalo, se considerará falta grave.

f) No atender al público, a los receptores de los servicios y al personal, en general, con la debida corrección.

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

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

i) Fumar en el centro de trabajo.

Artículo 54º.- FALTAS GRAVES

a) Faltar dos o más días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

b) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin justificación.

c) Falta de la atención debida al trabajo encomendado que causara un perjuicio al servicio.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos graves en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la Comarca.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados, con el público ó receptores de los servicios o familiares de éstos.

f) Simular la presencia o encubrir la ausencia de otro empleado fichando o firmando por él.

g) Simular la enfermedad o el accidente.

h) Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

i) Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

j) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Comarca, sin la oportuna autorización.

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

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

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

n) La no utilización o el uso inadecuado de los equipos de protección individual facilitados por la empresa, la inobservancia de las indicaciones de seguridad y de las órdenes en materia de prevención de riesgos laborales.

ñ) La reincidencia en faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que haya mediado anterior apercibimiento verbal o escrito, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 55º.- FALTAS MUY GRAVES

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

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) 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.

d) El acoso laboral.

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

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

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

h) 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.

i) La violación del sigilo profesional.  
j) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

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

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

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

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

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

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

o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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

q) El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicio a sus compañeros o a terceros, o daño a la Comarca.

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

Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

También incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves de otros trabajadores, cuando de dichos actos se derive daño grave para la administración o los ciudadanos.

#### Artículo 56º.- SANCIONES

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

1º.- Faltas leves: a) Apercibimiento verbal. b) Apercibimiento por escrito.

2º.- Faltas graves: a) Suspensión de empleo y sueldo con una duración máxima de tres años. b) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, con una duración máxima de dos años, sin derecho a indemnización. c) Demérito, consistente en la inhabilitación para ascender de categoría profesional por un período no superior a tres años, sin que pueda ser considerado como servicios prestados a efectos de mérito.

3º.- Faltas muy graves: a) Suspensión de empleo y sueldo con una duración mínima de tres años y una duración máxima de seis años. b) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, con una duración mínima de dos años y máxima de seis años, sin derecho a indemnización. c) Demérito, consistente en la inhabilitación para ascender de categoría por un período superior a tres años e inferior a seis, sin que pueda ser considerado como servicios prestados a efectos de mérito. d) Despido, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo de plantilla cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

#### Artículo 57º.- PRESCRIPCIÓN

Las faltas prescribirán en los plazos siguientes:

Las faltas leves a los seis meses; las faltas graves a los 2 años y las faltas muy graves a los 3 años.

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

#### Artículo 58º.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

1.- Competencia. Corresponde al Presidente de la Comarca la facultad de imponer las sanciones, incluido el despido, dando cuenta al Consejo Comarcal, en este último caso, en la primera sesión que celebre.

2.- Procedimiento. Sólo será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Para la imposición de sanciones por faltas leves deberá cumplimentarse, en todo caso, el trámite de audiencia al interesado.

3.- Fases del procedimiento.

Iniciación e incoación

a) Investigación reservada.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, quien podrá acordar previamente a su incoación la realización de una investigación reservada. En ningún supuesto se considerará que las actuaciones derivadas de la investigación reservada forman parte del procedimiento disciplinario.

b) Incoación y nombramiento de instructor y secretario.

El órgano competente para incoar el expediente nombrará un instructor y un secretario imparciales a quienes serán de aplicación las normas vigentes en materia de abstención. El acuerdo de incoación del expediente y el nombramiento de instructor y secretario será comunicado por escrito al trabajador sujeto a expediente, que podrá ejercitar el derecho de recusación.

c) Medidas cautelares o provisionales. Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación del expediente podrá adoptar las medidas cautelares o provisionales que considere convenientes para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que, en ningún caso dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

#### Instrucción.

a) Declaración del expedienteado y práctica de diligencias. El instructor como primera medida, procederá a tomar declaración al trabajador sujeto a expediente, y ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades susceptibles de sanción.

b) Pliego de cargos. En un plazo no superior a un mes desde la notificación al trabajador de la incoación del expediente, el instructor formulará el pliego de cargos, claro y preciso, en el que consten los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y las sanciones que pudieran ser de aplicación. En casos excepcionales y previamente justificados, el instructor podrá solicitar la ampliación del plazo referido.

El pliego de cargos se notificará por escrito al trabajador. En el plazo de los diez hábiles siguientes a esa notificación, el trabajador podrá contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, aportando cuantos documentos crea oportunos y proponiendo la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

c) Práctica de pruebas y trámite de audiencia. El instructor deberá informar al trabajador, dejando constancia en el expediente, de la posibilidad que tiene de ejercitar su derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores y/o un delegado sindical en cualquier momento del proceso.

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

El instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que considere oportunas o aquellas otras que estime pertinentes, debiendo motivar la denegación de las no admitidas. Dispondrá de un plazo no superior a un mes para la práctica de las mismas, debiendo notificarse en forma reglamentaria al trabajador su realización.

Finalizada la práctica de las pruebas y las diligencias correspondientes, el instructor dará vista del expediente al trabajador con carácter inmediato, dándole un plazo de diez días hábiles para que alegue lo que estime conveniente para su defensa.

El representante legal de los trabajadores y/o el delegado sindical tendrán derecho a la vista del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias o pruebas.

d) Propuesta de Resolución. El instructor formulará, a su vez, dentro de los diez días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con toda clase de precisión los hechos, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el instructor al trabajador para que en el plazo de diez días hábiles pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa. Oído el trabajador o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

#### Resolución.

La Comarca notificará la resolución al trabajador, acordando la imposición de la sanción o sanciones que procedan, así como la fecha desde la que surtirán efectos o, en su caso, el archivo o sobreseimiento del expediente. La resolución podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

La inobservancia total y absoluta del procedimiento sancionador implicará la nulidad de la sanción impuesta.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Complemento de Prolongación de Jornada.

Los trabajadores pertenecientes al servicio de residuos sólidos que estén acogidos al complemento de prolongación de jornada, podrán seguir manteniéndolo hasta el 31 de diciembre de 2009, desapareciendo el mismo a partir del 1 de enero de 2010.

Segunda.- Bolsas de Trabajo.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a estudiar la regulación del procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que pueda ser aprobado por el órgano competente de la Comarca de La Litera.

Tercera.- Plus por uso de vehículo propio.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen igualmente a estudiar, en el mismo plazo, la situación del personal laboral que utiliza su coche particular en el desempeño de su puesto de trabajo, a fin de proponer el establecimiento de un plus por uso de vehículo propio.

Cuarta.- Permiso de paternidad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, el permiso de paternidad regulado en el artículo 48 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará a cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011.-Varias firmas ilegibles.

## Administración del Estado

### SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN HUESCA

1096

#### EDICTO

Al no haber sido posible proceder a su notificación en el último domicilio conocido y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero, por el presente edicto se notifica a las personas que seguidamente se relacionan que por esta Subdelegación del Gobierno les ha sido remitido el documento contable de ingreso 069 de la sanción impuesta, que podrá ser consultada en la Sección de Derechos Ciudadanos de esta Subdelegación del Gobierno, así como en el Ayuntamiento de su último domicilio conocido, al que se remite la correspondiente notificación.

| Nº EXPTE. | TITULAR                      | LOCALIDAD                       | INFRACCIÓN                   | SANCIÓN IMPUESTA |
|-----------|------------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------|
| 1101/09   | Noe Ferrer Jiménez           | Barbastro (Huesca)              | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1104/09   | Eduardo Zaharaoui Ariño      | Lleida                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1105/09   | Jordi Vidal Nate             | Lleida                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1107/09   | Juan José Ruiz Ruíz          | Vilanova del Vallés (Barcelona) | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1108/09   | Alen Fernández López         | Argentona (Barcelona)           | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1110/09   | Sergi Duard Lara             | Vilassar de Mar (Barcelona)     | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1114/09   | Nicolás Jane Matas           | Barcelona                       | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 600,00 €         |
| 1116/09   | David Otero Huertas          | Torres de Segre (Lleida)        | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1117/09   | Marc Torrelles Ros           | Lleida                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 450,00 €         |
| 1121/09   | Janet Sánchez Pérez          | Sant Boi de LL. (Barcelona)     | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 600,00 €         |
| 1122/09   | Guillermo Contreras Planesas | Terrassa/Les Fonts (Barcelona)  | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1126/09   | Luis Montoya Campos          | Esparraguera (Barcelona)        | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1128/09   | Fernando Andrés Mozota       | Badia del Vallés (Barcelona)    | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1129/09   | Joan Llop Orrit              | Almenar (Lleida)                | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1144/09   | Teodoro Mogeano Tamayo       | Lleida                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1149/09   | Adrian Reina Brunet          | Lleida                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1156/09   | José R. Ocaña Montes         | Igualada (Barcelona)            | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 600,00 €         |
| 1169/09   | Mario Martínez Gracia        | Zaragoza                        | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1179/09   | Angel Abad Pozo              | Mieres (Asturias)               | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1185/09   | Leire Villanueva Urruzuno    | Urnietia (Guipúzcoa)            | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1190/09   | Jenifer Gállego Salinas      | Huesca                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1211/09   | Hasa Hyusein Hasan           | Miralsot/Fraga (Huesca)         | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1213/09   | Rubén Bestue Jiménez         | Monzón (Huesca)                 | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 450,00 €         |
| 1216/09   | Ricardo Sentis Cuy           | Tamarite de Litera (Huesca)     | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 600,00 €         |
| 1231/09   | José M. Mata Portera         | Lupiñén/Ortilla (Huesca)        | Art. 23.h) Ley Orgánica 1/92 | 302,00 €         |
| 1233/09   | Alberto Gómez Rico García    | Ciudad Real                     | Art. 23.h) Ley Orgánica 1/92 | 302,00 €         |
| 1236/09   | Victor M. Abadías García     | Lanaja (Huesca)                 | Art. 23.n) Ley Orgánica 1/92 | 302,00 €         |
| 1244/09   | Borja Cumbreño Pardo         | Jaca (Huesca)                   | Art. 23.n) Ley Orgánica 1/92 | 302,00 €         |
| 1255/09   | Marcos Cebollero Allué       | Huesca                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 150,00 €         |
| 1268/09   | Christian Jodar Tercero      | Huesca                          | Art. 23.h) Ley Orgánica 1/92 | 302,00 €         |
| 1269/09   | Antonio Gayán Guriol         | Huesca                          | Art. 23.h) Ley Orgánica 1/92 | 450,00 €         |
| 1277/09   | Mario Molina Arbon           | Montcada i Reixac (Barcelona)   | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1285/09   | Cristian Majos González      | Alfarrás (Lleida)               | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1286/09   | Antonio M. Rebolleda Cases   | Lleida                          | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 450,00 €         |
| 1294/09   | German Abenoza Casas         | Binéfar (Huesca)                | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 302,00 €         |
| 1658/09   | Sara Ortiz Ochoa             | Azagra (Navarra)                | Art. 25.1 Ley Orgánica 1/92  | 450,00 €         |

Huesca, 18 de febrero de 2010.-El subdelegado del Gobierno, Ramón Zapatero Gómez.

## MINISTERIOS

### MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO COMISARÍA DE AGUAS

587

#### NOTA-ANUNCIO

REF.: 2009-S-801

JOSÉ MANUEL AYUDA LAITA ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: JOSÉ MANUEL AYUDA LAITA.

Objeto: AUTORIZACIÓN VERTIDO AGUAS RESIDUALES PROCEDENTES DE LAS INSTALACIONES RECREATIVAS DEL AERÓDROMO DE TARDIENTA.

Término Municipal del Vertido: TARDIENTA (HUESCA).

Los volúmenes de vertido anual y diario máximos serán de 2.200 m3 y 7,5 m3, respectivamente. El vertido será tratado en un equipo compacto de fosa séptica y filtro biológico diseñado para depurar el vertido generado por 50 habitantes, previo a su infiltración en el terreno.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de TREINTA días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 12 de enero de 2010.- El comisario de Aguas, P.D. El comisario adjunto, José Iñigo Hereza Domínguez.

984

#### NOTA ANUNCIO

REF.: 2009-S-626

SERVICIOS FACTORÍA BARBASTRO, S.A. (SEBAFASA) ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación: