

Tablas salariales revisadas año 2010

| Grupo Profesional | Salario Mensual | Salario Anual |
|---|-------------------------|---|
| Primero | 1051,48 | 15.772,20 |
| Segundo | 995,13 | 14.926,95 |
| Tercero | 941,55 | 14.123,25 |
| Cuarto | 865,12 | 12.976,80 |
| Nocturnidad (Art. 9) | 28,59 | |
| Plus Transporte (Art. 12) | 2,89 | |
| Complemento en Especie (Art. 13) | 17,79 35,69 23,76 | Comida o Cena Ambos servicios Alojamiento |
| Plus Productividad, Domingos y Festivos | Art. 11,1 Art. 11,2 | 10,19 6,24 Día |
| Servicios extras (Art. 43) | 7,47 0,15 | Hora Kilometraje |

Varias firmas ilegible.

1461

Visto el Texto del **Convenio Colectivo para el personal laboral de la COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales U.G.T. y CSI.CSIF, a regir del 01.01.2009 al 31.12.2012, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 22000992012006, 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 de los art. 22 y siguientes de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre (BOE 23-12-2010), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.011 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 11 de marzo de 2011.- El director provincial . P.A. Ssecretario provincial, José Alberto Martínez Ramírez.

COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo es fruto del acuerdo de la Comisión Negociadora cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos comarcales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco homogéneo y común de las condiciones de trabajo de sus empleados públicos.

En este sentido, el espíritu de este acuerdo quiere reflejar una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, las cuales, en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la legislación vigente y su normativa de desarrollo.

Para agilizar en la lectura e interpretación del presente convenio y unificar criterios a la hora de designar al personal al que afecta, se utilizará la palabra «trabajador» y cualquier otra de género masculino o femenino, indistintamente, para designar a los trabajadores vinculados con esta Comarca mediante contrato laboral, independientemente de su sexo.

La Comarca reconoce que en este impulso modernizador, el papel de los Órganos de Representación, como cauce natural de representación de los empleados.

La Comarca y los Órganos de Representación están de acuerdo en que la consecución de servicios públicos de calidad y de la gestión eficaz de los mismos son compatibles con la mejora de las condiciones de empleo del personal, tales como: Carrera profesional, formación, retribuciones, salud laboral, etc.

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral, entendiendo por tal los trabajadores fijos y temporales, cuya relación esté sometida a normas de Derecho Laboral, que trabajan y perciben sus salarios con cargo a los Presupuestos de la Comarca de Somontano de Barbastro, exclusivamente.

Artículo 2.- VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2.012.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas negociaciones.

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.

Una vez alcanzado un acuerdo sobre el nuevo Convenio Colectivo, éste será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca. Su entrada en vigor será desde que se firme.

Artículo 3.- RESPETO A LAS CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS

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

Las condiciones establecidas por este convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores individuales o colectivas, más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan, manteniéndose las mismas hasta su extinción o revisión.

Artículo 4.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO

Para velar por la correcta interpretación y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se crea una Comisión Paritaria integrada, por una parte por 3 miembros designados por el Presidente de la Comarca de Somontano que lo serán de entre los Consejeros Comarcales y, por otra parte, 3 miembros designados por el Comité de Empresa que lo serán de entre los trabajadores. Para la elaboración de las correspondientes Actas, asistirá a la reunión el Secretario de la Comarca o empleado de la misma en quien delegue, que tendrá voz pero no voto.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes ó cuando existan asuntos a tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes y para que puedan ser válidos, se adoptarán por acuerdo de las dos partes.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria para velar por la correcta interpretación del Convenio, podrán ponerse en conocimiento de la Autoridad Laboral, a fin de que sea ella quien determine ó proporcione solución a las mismas.

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del dialogo dentro de la propia Institución.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- Recibir informe de los trabajadores que se acogen al complemento de prolongación de jornada (art. 6).
- Informar sobre solicitudes de derecho a vacaciones en caso de enfermedad grave sobrevenida durante su disfrute (art. 9).
- Informar las solicitudes de reducción de jornada (art. 10), por circunstancias personales, sobre las solicitudes de permutas y sobre las peticiones de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud.
- Informar las situaciones de suspensión de permiso de conducir por plazo superior a tres meses (art. 27.2).
- Informar las solicitudes de ayuda con cargo al Fondo Social (Art. 28).
- Fijar la cuantía y los criterios de reparto del Fondo de Aumento de la Productividad (art. 50), sin perjuicio de la aprobación del gasto por el órgano competente de la entidad comarcal.
- Informar la ampliación de plazos y cuantías de los anticipos reintegrables, atendiendo circunstancias personales (art. 52).
- Conocimiento de nuevas categorías profesionales y sus retribuciones, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando en plantilla.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.
- Entender sobre la determinación y existencia de situaciones personales o colectivas que tengan la consideración de condiciones más beneficiosas.
- Aquéllas otras a las que expresamente remite este Convenio.
- Negociar la aprobación y revisión del Seguro de vida y accidentes.

- Negociar la determinación de las condiciones de integración del personal transferido a la Comarca.

- Negociar la aplicación y desarrollo de los Planes de Empleo previstos para la Comarca.

- Entender sobre las discrepancias en materia de Formación de los empleados de la Comarca.

- Entenderá de las discrepancias surgidas en la aplicación del Capítulo IV.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, de la Comarca, a través de la Presidencia. Por otra parte, estas normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desempeño de aquellos.
- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- Fomento de la participación de los trabajadores.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 5.- JORNADA LABORAL

A) La jornada laboral para el Personal al servicio de la Comarca, en cómputo anual será como máximo de 1612 horas. De dicho cómputo anual se desprenden una jornada laboral semanal no superior a 37,5 horas.

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) = 1957 horas y 30 minutos.

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)

Días Asuntos Propios: 8

TOTAL DEDUCCIONES: 46 días = 345 horas

COMPUTO ANUAL:

Jornada anual (52 sem. Y 1 día) = 1.957 horas

Deducciones. (46 días) = 345 horas

TOTAL ANUAL = 1612 horas

Se disfrutarán las fiestas locales del municipio donde se encuentre la sede del servicio al que se encuentra adscrito el puesto de trabajo.

Que a efectos de lo indicado en distintos artículos de este Convenio Colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil, aquel que al trabajador corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turno, etc... que previamente tenga establecido, de acuerdo con el Convenio Colectivo.

Dada la diversidad de servicios existentes en el ámbito de la Comarca y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se estructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal laboral adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de eficacia y flexibilidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral.

Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 36 horas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de 6 días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se ampliase dicho período

El establecimiento de horarios especiales será consultado con la representación legal de los trabajadores.

B) Excesos de jornada.- Si aun organizada la jornada anual, una vez llevada a cabo la realización de la misma, diese como resultado al final del ejercicio la realización de cierto número de horas superior al estipulado en el presente artículo, se procederá a realizar la correspondiente regularización anual para absorber y compensar mediante los días de asuntos propios ó vacaciones que resultasen del citado cálculo el cómputo ajustado en las horas que resultasen del exceso. También podrá abonarse al trabajador, en concepto de Complemento de prolongación de jornada, de mutuo acuerdo, los excesos de jornada realizados, en las condiciones y límites establecidos en el siguiente apartado de este mismo artículo.

C) Complemento de prolongación de jornada.- En determinados servicios, y por el plazo que se establezca, podrá aprobarse la ampliación de la jornada máxima de 37,5 horas semanales, con límite máximo hasta las 40 horas semanales. Esta ampliación deberá ser propuesta por el responsable encargado del servicio, conforme a las necesidades del mismo, solicitada por los trabajadores del servicio interesados y aprobado por la Comarca.

Todos aquellos casos que se acogieran a lo dispuesto en este artículo, se dará cuenta e informará dentro de la Comisión Paritaria.

Los trabajadores que se acogieran voluntariamente a esta posibilidad percibirán un complemento de prolongación de jornada, según la propuesta que haga la Comarca.

Esta propuesta, en ningún caso podrá ser inferior al precio de hora ordinaria, incrementado en un diez por ciento.

A estos efectos, el precio hora ordinaria se calculará, para cada colectivo, de la siguiente manera:

Retribución Bruta Anual (1) = Precio Hora Ordinaria

Nº horas jornada anual

(1) Salario Base + Complemento Destino + Complemento Específico + Pagas Extras

Artículo 6.- 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, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser negociado con la Representación de los Trabajadores existente.

Si un día de los 14 festivos anuales coincide en sábado, se pasará la festividad al primer día laborable, siempre que se produzca un exceso en la jornada anual.

Artículo 7.- PAUSA LABORAL

Cuando se realice jornada continuada se disfrutará de una pausa por un periodo de 25 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cuando la jornada laboral sea inferior a 5 horas la pausa será de 15 minutos.

Artículo 8.- VACACIONES ANUALES

Cómputo.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será, con carácter general, de 30 días naturales ó 22 días laborales.

Para el cómputo se tendrá también en cuenta la antigüedad reconocida en la Comarca, según el siguiente cuadro:

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| Hasta 15 años de antigüedad | 22 días hábiles |
| 15 años de antigüedad | 23 días hábiles |
| 20 años de antigüedad | 24 días hábiles |
| 25 años de antigüedad | 25 días hábiles |
| 30 años de antigüedad | 26 días hábiles |

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

Periodos excluidos.- La Comarca podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa consulta con los interesados y/o la representación de los trabajadores

Plan anual de vacaciones.- Se elaborará antes del 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo.

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 la Jefatura de cada unidad o área según las necesidades del servicio.

- De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los trabajadores con más antigüedad reconocida en la Comarca, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada unidad o área.

- No obstante lo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a elegir al menos 15 días naturales de sus vacaciones reglamentarias, en las fechas de su elección, dentro de los periodos no excluidos como vacacionales en su servicio, sin perjuicio de que la coincidencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos, tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

ILT sobrevenida.- En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se podrá trasladar éste a otra época del año de acuerdo con la Comarca. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad.

Si la situación de Incapacidad Temporal sobreviniese durante el disfrute de las vacaciones y la misma fuese motivada por accidente, hospitalización o enfermedad grave, el trabajador podrá solicitar el disfrute de las vacaciones perdidas en otras fechas, siempre y cuando no perjudique a terceros. La petición, debidamente documentada, se trasladará a la Comisión Paritaria para su informe.

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, la licencia por matrimonio, baja por maternidad, licencia sin sueldo y jubilación sí serán acumulables a las vacaciones.

Artículo 9.- PERMISOS Y LICENCIAS

A tenor de lo establecido en el artículo 51 del EBEP, sobre el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Título III de la mencionada Ley 7/2007 de 12 de abril (EBEP), en la legislación laboral correspondiente y en lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

1.- Los permisos (ausencia del trabajo con derecho a remuneración autorizada por la Jefatura de Personal) a los que tiene derecho el trabajador son los siguientes:

Asuntos propios: Ocho días, de libre disposición. Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del Encargado del Servicio o Gerente, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan. La prolongación de jornada sobre la convenida de 1.612 horas anuales podrá ser, asimismo compensada con días de asuntos propios según la regulación del art. 5 B) de este Convenio.

Según el Estatuto Básico del Empleado Público, en el art.48.2, además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

a) Matrimonio o inscripción en un registro oficial como pareja de hecho: 15 días naturales. Se podrán disponer con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. El disfrute de la licencia por unión de hecho excluirá la correspondiente por matrimonio en el caso de que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión.

b) Por el nacimiento de un hijo, adopción legal o acogimiento: 3 días. Además, el permiso por paternidad, según lo regulado en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, establece que el empleado tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los dos progenitores, a elección de los interesados: no obstante, cuando el período de descanso por parto, adopción o acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.

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

c.1) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c.2) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 hábiles cuando sea en distinta localidad.

d) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario, siempre con la correspondiente justificación, incluido el acompañamiento del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos o padres. Tanto en caso de que el empleado comarcal resida en el municipio del centro de trabajo como en el caso de que su residencia esté fijada en municipio distinto del centro de trabajo, se procurará solicitar cita en los servicios de salud de manera que ésta le sea asignada fuera del horario de trabajo, ó de no ser posible, bien a primera hora ó al final de la jornada a fin de evitar en lo posible el consiguiente absentismo laboral relacionado con los períodos de desplazamiento para acceder a las citas médicas y la reincorporación al puesto de trabajo. En cualquier caso, será preceptiva la aportación del consiguiente justificante médico.

g) Divorcio, separación legal ó nulidad matrimonial: 1 día.

h) Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración: Hasta tres días anuales, ampliables en tres más según lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo. Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

i) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.

j) Por parto: según la normativa vigente, 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. Su distribución será a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro

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

En los casos de disfrute simultáneo de permisos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de la discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

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

k) Por adopción o acogimiento preadoptivo, como permanente o simple: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

Con independencia del permiso de hasta 2 meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

l) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada de la Comarca: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

m) Lactancia: La/os trabajadora/es, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

n) Por nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se determine.

p) Licencia sin sueldo: Podrá concederse por el Presidente, previa solicitud por escrito del trabajador y previo informe del Jefe del Servicio correspondiente, permisos sin retribuir. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada 2 años. Este plazo máximo podrá ampliarse en 1 mes más según lo dispuesto en el art. 9.2.

2.- Otros permisos retribuidos extraordinarios. El Presidente, a propuesta del Gerente, podrá otorgar períodos superiores de licencia a los límites máximos antes señalados en los supuestos citados u otros casos extraordinarios, atendiendo a la situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, oída la representación de los trabajadores.

Artículo 10.- REDUCCIÓN DE JORNADA

a) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

b) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo de un mes.

También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada, siempre y cuando no se utilice para realizar otro tipo de actividad económica o laboral. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado.

La concesión de esta licencia será discrecional por parte de la Comarca, sin perjuicio de su motivación, basada en las necesidades del servicio. Podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y en las condiciones horarias que se establecieran. Una copia de la solicitud se remitirá para su conocimiento a la Comisión Paritaria.

Reducción de la jornada por interés particular

Los trabajadores, que ocupen puesto de nivel inferior al 24, podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

Artículo 11.- EXCEDENCIAS

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en el R.D. 365/1995 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, en lo establecido en el RD Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

1.- EXCEDENCIA FORZOSA:

Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El Reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

2.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

El trabajador/a, 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. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitarse por escrito, con un mes de antelación como mínimo.

El trabajador excedente tendrá derecho:

1) Reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación 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 el mismo tuviera adquirida en el momento de situarse en excedencia voluntaria.

3.- EXCEDENCIA MATERNAL PREVISTA EN LA LEY 39/1999 DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia prevista en este artículo será computable a efectos de antigüedad y durante los dos primeros años conservará el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En lo no previsto en el presente apartado, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en situación de excedencia voluntaria sin límite temporal a aquel trabajador de la Comarca que, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, pase a prestar servicios como funcionario o personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público. 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 Comarca.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sean igual o superior al porcentaje legalmente establecido. Una vez producido el cese como funcionario de carrera o personal laboral fijo el trabajador deberá solicitar el reingreso al servicio activo en la Comarca en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPITULO III

ACCESO, PROMOCION, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12.- ACCESO

Las plazas serán cubiertas de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente y con arreglo a las bases aprobadas por la Comarca de Somontano de Barbastro. Se estará, en todo caso a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley de Bases Reguladora del Régimen Local: «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».

Sistema de acceso: Se realizará, con carácter general, 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. En el supuesto de oposición se realizarán un mínimo de dos ejercicios eliminatorios y, en todo caso, uno de ellos, deberá tener carácter práctico y podrá adoptar el formato de entrevista. En los supuestos de concurso y concurso-oposición se especificarán los méritos –experiencia, formación u otros específicos- y su correspondiente valoración, así como la forma de acreditación de los mismos. En el sistema de concurso-oposición la fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar la fase de oposición.

Bases: Contendrán, entre otros extremos, la descripción de las pruebas de aptitud o conocimientos a superar para acreditar el mérito y la capacidad. La extensión y profundidad de los programas de los ejercicios teóricos de selección se adecuará a los niveles de titulación exigidos y a la especialidad profesional correspondiente. El número máximo de temas será el siguiente:

Grupo A1: 90 temas

Grupo A2: 60 temas

Grupo C1: 40 temas

Grupo C2: 20 temas

Agp. Prof.: 10 temas

Publicidad: El cumplimiento del principio de publicidad exigirá:

- En el caso de cobertura definitiva de plazas permanentes vacantes en plantilla, la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la convocatoria con anuncio al menos del número de plazas y el lugar en que figuren expuestas las bases de la convocatoria.

- En el caso de cobertura de plazas no permanentes u otros supuestos de contrato de duración determinada, como la interinidad o la sustitución por enfermedad o reserva de puesto, será suficiente la publicidad en el Tablón de Anuncios de la Entidad y medios de comunicación locales. En casos de especial y acreditada urgencia o cuando así se disponga por normativa bastará Oferta genérica de empleo a través del Instituto Aragonés de Empleo.

Tribunales de Selección:

1.- Tal como establece el EBEP, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2.- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3.- la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4.- La Comarca designará un miembro de entre los empleados de la Comarca a propuesta del Comité de empresa que asistirá a título individual.

Representantes de los Trabajadores: La Comarca aplicará en todo momento y en su ámbito la normativa vigente sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de selección, extendiéndola al personal interino y temporal.

Artículo 13.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS VACANTES DE LA PLANTILLA

Las plazas que, por su carácter permanente, estén incluidas en la relación de puestos de trabajo y, en consecuencia, deban ser objeto de contrato de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de nuevo ingreso o promoción interna; sin perjuicio de la movilidad funcional regulada en el artículo 18. La cobertura temporal – interinidad por el plazo necesario para su provisión definitiva – de plazas permanentes se proveerá de acuerdo al sistema de nuevo ingreso con las especialidades dispuestas en el artículo 14 para las plazas no permanentes.

13.1.- Nuevo ingreso: Se regula en la forma dispuesta en el art. 12 incluyendo, además, la posibilidad de provisión mediante movilidad interadministrativa de aquellas vacantes que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo.

13.2.- Promoción interna: La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Comarca de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas al 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.

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

En este caso, la valoración de méritos será la siguiente:

- Antigüedad: 0.5 puntos por año de servicio: Hasta 10 puntos (máximo).
- Formación Profesional: Hasta 5 puntos (máximo 200 horas).
- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.
- Prueba práctica: Hasta 15 puntos.
- Entrevista a criterio del Tribunal: Hasta 5 puntos.

La promoción interna de categorías profesionales de un grupo al superior, (con excepción de acceso al Grupo A1), podrá llevarse a cabo sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos 10 años de antigüedad en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por la Corporación.

Con respecto a la Carrera Profesional:

- a) El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
- b) La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

Todo ésto en función de lo que disponga la Ley General de la Función Pública Aragonesa

Artículo 14.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS NO PERMANENTES

14.1.- Para la cobertura de plazas no permanentes mediante personal temporal se acudirá a los sistemas de nuevo ingreso y Bolsa de Trabajo.

El acceso a través de nuevo ingreso se regula según lo dispuesto en el art. 12 con las siguientes especialidades:

Publicidad: Las determinadas en el artículo 12.

Bases: Dada la urgencia derivada de la propia configuración de estas plazas como no permanentes, y su no inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo ni Oferta de Empleo se establece la preferencia de los sistemas de concurso o concurso-oposición. En este último caso el temario será reducido a aquellos contenidos más específicos y las pruebas serán eminentemente prácticas, pudiendo incluir entrevista.

14.2.- Bolsa de empleo para contrataciones temporales de hasta seis meses.- Las personas contratadas temporalmente por la Comarca, previo proceso de selección de personal conforme a la normativa aplicable, formarán parte, durante el año siguiente a la finalización de su último contrato, de una bolsa de trabajo. Cuando necesidades en los servicios exijan contrataciones temporales, por período máximo de seis meses, y de no existir o estar agotadas, bolsas específicas reguladas en los procesos de selección de personal para servicios concretos, podrá contratarse, a propuesta del Jefe del Servicio correspondiente o del Gerente, previa consulta al responsable del servicio, a las personas que forman parte de esta bolsa de empleo temporal. De estas contrataciones se informará al Comité de Empresa.

Artículo 15.- PERMUTA

15.1 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, y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Presidencia de la Comarca.

15.2 Permuta externa.- Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo iguales 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 16.- CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO

La Comarca se compromete a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral temporal en los términos que dispone el Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición transitoria cuarta y apartados 1 y 3 del artículo 61 del mismo.

Artículo 17.- PERIODO DE PRUEBA

La duración del período de prueba en las nuevas contrataciones no excederá de seis meses para los Grupos A1 y A2, ni de dos meses para los demás trabajadores. No procederá período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 18. MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- La movilidad funcional en el seno de lo 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.

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 las contenidos esenciales de la misma.

Artículo 19. TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES EN CASO DE SUCESIÓN DE EMPRESAS

En el caso de cambio de titularidad empresarial de un servicio o de una unidad productiva autónoma de la Comarca no se extinguirá la relación laboral de los trabajadores afectados, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior en los términos y con las condiciones establecidos en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- CESE VOLUNTARIO

El personal que desee causar baja laboral deberá avisar por escrito a la Comarca con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de esta norma dará derecho a la Comarca a descontar de la liquidación de pagas extras el importe de cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21.- FORMACIÓN

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

a) Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes parciales y finales, con el fin de obtener título académico o profesional, según la regulación del art. 9.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo. La elección de turno de trabajo se concederá siempre que la organización del trabajo lo permita. 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.

21.2.- Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la Comarca para su personal.- Se establecen los siguientes derechos:

a) Tendrán la consideración de tiempos de trabajo efectivo.

b) Se tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes por los gastos soportados por razón del servicio.

21.3.- Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otros centros oficiales o privados.- Si el contenido del curso tiene una relación directa con el puesto de trabajo del interesado, se establecen los siguientes derechos:

a) La Comarca podrá autorizar la asistencia y abonar, en su caso, los gastos de matrícula, así como las indemnizaciones correspondientes a los gastos soportados por razón del servicio.

b) Asimismo, podrá considerar, en su caso, los tiempos coincidentes con la jornada de trabajo como de trabajo efectivo.

21.4.- 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 motivos familiares.

**CAPÍTULO IV
MEJORAS SOCIALES****Artículo 22.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral y enfermedad profesional, al margen de la antigüedad en la Comarca, continuará percibiendo el 100% de la retribución bruta de sus haberes reales, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

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

Artículo 23.- PREMIO DE NATALIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO PREADOPTIVO

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad, adopción y acogimiento preadoptivo, la cantidad de 400 € por cada hijo nacido o adoptado. En caso de que ambos progenitores sean trabajadores de la Comarca, este premio se entregará a uno de ellos.

Artículo 24.- SUBSIDIO POR DISCAPACITADOS

La Comarca abonará mensualmente la cantidad de 100 € por cada hijo, cónyuge o familiar a cargo del trabajador, que sea discapacitado, con un grado de minusvalía reconocida por el IASS de, al menos, un 60%.

Esta cantidad se incrementará en la anualidad de 2.009 y siguientes en el mismo porcentaje aplicado a las retribuciones del personal.

Artículo 25.- JUBILACIÓN

A) JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS: Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten, la Comarca decidirá sustituir a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente. Dicho contrato deberá tener una duración mínima de un año.

B) JUBILACION PARCIAL: La Comarca podrá celebrar contratos de relevo, facilitando la jubilación parcial a los trabajadores mayores de sesenta y un años. Lo que se instrumentará con la sustitución del trabajador que acceda a la jubilación parcial por otro trabajador en los términos establecidos en el art. 12 del E.T. y en el art. 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

El nuevo contrato tendrá naturaleza temporal, finalizando la fecha de jubilación del trabajador sustituido.

C) JUBILACIÓN FLEXIBLE: La Comarca, dentro de un plan global de aprovechamiento de la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad, y teniendo en cuenta que esa permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, facilitará, siempre que las necesidades del servicio lo aconsejen, la jubilación flexible prevista en la Ley 35/2002 de 12 de julio, compatibilizando, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial dentro de los límites de jornada su jubilación parcial con un puesto de trabajo con contrato a tiempo parcial ó jornada reducida.

D) PREMIO DE JUBILACIÓN: La Comarca, dentro de un plan global de rejuvenecimiento en determinados servicios, podrá fomentar la jubilación anticipada, incentivándola, abonando a los trabajadores con al menos quince años de antigüedad reconocida en la misma, y que opten por ella, las cantidades que estableciera en la aprobación de dicho Plan el Consejo Comarcal.

Estos premios, que pudieran establecerse, en ningún caso serán compatibles con la jubilación parcial o flexible.

Artículo 26.- SEGURO DE ACCIDENTES

Los trabajadores estarán incluidos en una Póliza de Seguro de Accidentes Colectivo que tiene suscrita la Comarca de Somontano, la cual cubre y garantiza los Riesgos Profesionales, con la cobertura mínima de 60.000 Euros en caso de fallecimiento accidental, invalidez permanente (según baremo) e incapacidad profesional total.

La Comarca facilitará a cada trabajador que lo solicite una copia sucinta de los riesgos y garantías aseguradas y de sus revisiones o modificaciones.

Artículo 27.- DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO

27.1 Responsabilidad Civil y Defensa Jurídica:

La Comarca asume la responsabilidad por el funcionamiento normal o anormal de sus servicios públicos en los términos establecidos en la legislación vigente; lo que comprende la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones; y a tal efecto tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil. Ello sin perjuicio del deber de exigir a su personal la responsabilidad en que hubiese incurrido éste por dolo, o culpa o negligencia grave, previa instrucción del correspondiente procedimiento.

La Comarca designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo renuncia expresa del propio trabajador, o en aquellos casos en que se deriven de conflictos internos o sea la Comarca la demandante. Asimismo podrá sufragar los gastos judiciales en aquellos procedimientos en que sus trabajadores sean demandantes en defensa de su honorabilidad o inocencia frente a imputaciones, injurias o calumnias de las que sean objeto por el ejercicio de sus funciones. En aquellos casos en que se reconozca en la sentencia culpa grave, dolo o mala fe del trabajador se exigirá el reembolso de los gastos.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo ante los Tribunales de Justicia, como consecuencia de sus funciones, tendrá derecho a recibir asesoramiento jurídico con cargo a la Comarca. En función de la complejidad del asunto dicho asesoramiento podrá comprender la asistencia de letrado en el propio acto testifical.

27.2 Suspensión Temporal del Carnet de Conducir.

En caso de suspensión temporal del permiso de conducir al trabajador, por plazo inferior a tres meses, que imposibilite la prestación de sus funciones habituales, y siempre que no sea como consecuencia de acción dolosa o imprudencia grave, o por falta laboral grave o muy grave, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones.

27.3 Propiedad Intelectual.

En relación con la creación por el trabajador de obras originales en el desarrollo de la relación laboral, y a falta de pacto expreso escrito en contrario, todos los derechos de explotación sobre la obra son cedidos a la Entidad Comarcal en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad de la misma. Todo ello sin perjuicio de los derechos morales de autor.

Artículo 28.- FONDO SOCIAL

La partida destinada anualmente en los Presupuestos de la Comarca para este concepto, y una vez informado su reparto en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se realizará de forma lineal de manera que todos los empleados de la Plantilla del Personal Laboral de la Comarca que teniendo la condición de trabajador fijo, indefinido no fijo ó vinculado a la Entidad mediante contrato de interinidad perciban idéntica cuantía económica, la cual resultará de dividir la cantidad existente en esta partida presupuestaria por el número de empleados de la Entidad que cumplan el requisito mencionado anteriormente.

CAPITULO V REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.- FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en: leves, graves y muy graves.

Artículo 30.- FALTAS LEVES

- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.
- El abandono del servicio sin causa justificada salvo, que por la índole del perjuicio causado a la Comarca, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, haya de encuadrarse como falta grave o muy grave.
- Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- Discusiones con los compañeros de trabajo, que alteren la buena marcha del centro o del servicio. Si dieran lugar a escándalo, se considerarán faltas graves.
- El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas, sin causa justificada.
- No atender al público, a los receptores de los servicios y al personal con la debida corrección.
- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- El incumplimiento de normas de Prevención de Riesgos Laborales cuando no comporten riesgos personales o materiales.

Artículo 31.- FALTAS GRAVES

- Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.
- Faltar dos o más días al trabajo sin justificar, durante el período de dos meses.
- Abandono del puesto de trabajo o falta de la atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores, en materia que implique quebranto manifiesto de la disciplina o que causara un perjuicio notorio al servicio.
- La reincidencia en faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que hayan mediado amonestaciones escritas o sanciones.
- Simular la presencia o encubrir la ausencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento, en materia de incompatibilidades, cuando suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Descuido importante en la conservación y limpieza de herramientas y útiles del trabajo.
- Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores de la sección o de la Comarca.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Comarca sin la oportuna autorización.
- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 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.

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

l) Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

m) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de Seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido del mismo.

Artículo 32.- FALTAS MUY GRAVES

Además de las enumeradas en el artículo 95.2 del EBEP, se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) 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.

b) La manifiesta insubordinación.

a) Los malos tratos de palabra y/u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, al público ó receptores de los servicios o familiares de éstos.

b) Originar injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

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

d) Abandono del trabajo que causara perjuicio a la Comarca, a los receptores de los servicios, al público o, en general al Servicio.

e) El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.

f) Las faltas de asistencia al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

g) La violación del sigilo profesional.

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

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

j) La competencia desleal.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos.

n) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como 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.

Artículo 33.- SANCIONES

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

a) FALTAS LEVES:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

b) FALTAS GRAVES:

a. Suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días

c) FALTAS MUY GRAVES:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 20 a sesenta días.

b. Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.

c. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

d) El artículo 96.1 b) del EBEP establece que el despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves, comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

2.- Según el artículo 93.1, procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3.- A tenor de lo que establece el artículo 96.2 del EBEP, será de aplicación para el personal laboral todo lo relativo al régimen disciplinario en éste dispuesto.

Artículo 34.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE FALTAS

Corresponde al Presidente de la Comarca la facultad de imponer las sanciones.

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

El interesado dispondrá de 5 días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargo y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales. El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, la Comarca, en su caso, notificará al trabajador por escrito la sanción impuesta, el hecho en el que se funda, la fecha desde la que surtirá efectos o el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas, sin perjuicio de las opciones reconocidas en el art. 56 del E.T.

Artículo 35.- PRESCRIPCIÓN

Las faltas prescribirán en los plazos siguientes: Las faltas leves a los diez días (EBEP: 6 meses), las faltas graves a los veinte días (EBEP: 2 años) y las faltas muy graves a los sesenta días (EBEP: 3 años), contados a partir de la fecha en que la Comarca tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

EBEP: Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

En todo lo relativo a participación de los Trabajadores en la empresa se estará dispuesto a lo establecido en el R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en concreto a lo establecido en su Título II.

Las competencias de la representación de los Trabajadores, en calidad de miembro del Comité de Empresa, serán básicamente las siguientes:

1. - Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal que presta sus servicios en la Comarca.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario y en contratación de Personal.

c) Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

2.- Otros derechos sindicales:

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

b) A un crédito de horas sindicales, conforme a la legislación general aplicable.

c) Nombrar representantes, con voz y voto, en los Tribunales de selección de Personal

Artículo 37.- SECCIONES SINDICALES

De acuerdo con lo establecido en la Ley 11/1985 Orgánica de Libertad Sindical, la Comarca reconocerá las secciones sindicales de aquellas organizaciones sindicales que cumplan con los requisitos de representación en ella determinadas.

Artículo 38.- DERECHO DE REUNIÓN

1.- 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.

CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 39.- NORMATIVA APLICABLE

La Comarca deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Art. 40.2 de la Constitución Española, Artículos. 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y EL Reglamento que la desarrolla.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/95 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está constituido en la empresa el Comité de Seguridad y Salud, el cual velará por la aplicación de lo establecido en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40.- EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Constituye la representación de los trabajadores en la Comarca con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

El trabajador que por edad u otras razones tenga disminuida su capacidad para realizar trabajos de particular esfuerzo o penosidad, se estudiará la posibilidad de destinarlos a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. La Comarca y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado. Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

En ningún caso la Empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador, por su incapacidad, por el INSS.

Artículo 42.- REVISIONES MÉDICAS

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad. En función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Artículo 43.- VESTUARIO

Tendrán derecho a vestuario, los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios/as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

En todo caso se estará a lo dispuesto al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VIII CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 44.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo, se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La Clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B, se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C, Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Agrupación profesional: Según lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima del EBEP, para el acceso de estas agrupaciones no se exigirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

En este artículo deberá aplicarse lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 45.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente complemento de destino y, complemento específico, los cuales podrán modificarse mediante acuerdo del Consejo Comarcal relativo a la relación de puestos de trabajo. Dicho acuerdo, del que se dará conocimiento a la representación de los trabajadores, deberá ser adecuadamente motivado en virtud de procesos colectivos o singulares de valoración.

CAPITULO IX RETRIBUCIONES

Artículo 46.- NORMAS GENERALES

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 general de Presupuestos del Estado, que con carácter general son publicadas anualmente. Los conceptos se desarrollan en los artículos siguientes.

Cuantías.- Sus cuantías se unen como Anexos y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resultan imprescindibles efectuar para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

Revisión.- Las retribuciones del personal se revisarán en sus diferentes conceptos con carácter anual, de acuerdo con los porcentajes fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En todo caso su incremento global no podrá ser superior al fijado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos del personal como a la antigüedad del mismo.

Artículo 47.- RETRIBUCIONES BÁSICAS

Las retribuciones básicas están compuestas por los conceptos de:

1.- SUELDO BASE: Su cuantía será la que ha resultado tras la aplicación del Decreto 8/2010 y las que resulten de aplicación al personal laboral en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año y que para el año en curso se refleje en los Anexos del presente Convenio. El Salario Base se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan, a los grupos profesionales: A-1, A-2, B, C-1, C-2 y Agrupaciones Profesionales.

2.- ANTIGÜEDAD: Se retribuye por trienios para los trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido o temporal. Las cuantías de los trienios serán las que han resultado tras la aplicación del Decreto 8/2010 y las que resulten de aplicación al personal laboral en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año.

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

3.- 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, salvo mejora por la Ley de Presupuestos del Estado.

Artículo 48.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Están compuestas por: Complemento de Destino, Complemento Específico, Complemento de Productividad, Complemento de Especial Dedicación ó Disponibilidad, Pluses y Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Su asignación será a propuesta de la Comarca, de forma motivada y estableciéndose los conceptos, duración y cuantía del mismo, de conformidad con la legislación vigente.

En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores de la Comarca así como de los representantes sindicales.

1.- COMPLEMENTO DE DESTINO: Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Su cuantía será la que se fije en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año.

Los niveles de complemento de destino dentro de cada uno de los grupos profesionales, incluidos en la Plantilla de Personal, tendrán como valores mínimos y máximos, los que a continuación se detallan, por similitud a la Ley 30/1984.

| Cuerpos o Escalas | Nivel mínimo | Nivel máximo |
|-------------------|--------------|--------------|
| GRUPO A-1 | 22 | 30 |
| GRUPO A-2 | 18 | 26 |
| GRUPO B | 17 | 24 |
| GRUPO C-1 | 16 | 22 |
| GRUPO C-2 | 14 | 18 |
| Agrupac. Prof. | 12 | 14 |

2.-COMPLEMENTO ESPECIFICO: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Las cuantías de los complementos específicos y su asignación por puestos de trabajo son las establecidas en los Anexos. Podrán ser revisadas por Acuerdo del Consejo Comarcal.

Se garantizará la existencia de un Complemento Específico mínimo, a cada trabajador.

3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo.

En dicho complemento, como tal, no podrán confluír los aspectos de carácter fijo y periódico.

4.-COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN O DISPONIBILIDAD: Algún puesto de trabajo, con carácter excepcional, podrá tener un complemento personal no absorbible en función de su especial dedicación. El personal que desempeñe un puesto de trabajo que requiera una especial dedicación, deberá estar a disposición de su superior inmediato cuando por él sea requerido. Su aplicación obedecerá a criterios objetivos y cuantificables. No cabrá la concesión ni supresión de este complemento a categorías profesionales.

5.- COMPLEMENTO DE PROLONGACIÓN DE JORNADA.- Según la regulación del art. 5 C) de este Convenio.

6.- 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. Sus cuantías, así como las categorías o puestos de trabajo a los que les es de aplicación se reflejan en los Anexos.

Serán de aplicación los siguientes pluses:

A)Festividad.- Destinado a retribuir al personal que realice su jornada en días inhábiles y festivos, entendiéndose como tales, además de los domingos, los establecidos así en el presente Convenio. Se aplicará, salvo negociación, exclusivamente al personal del Servicio de RSU en Comarca durante los períodos en que se realice. La cuantía será de 50,65 €por jornada completa durante el ejercicio 2010 y 2011.

Nocturnidad.- Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana

Se aplicará al Servicio de Recogida de R.S.U. y barrido de calles, de la siguiente manera para el año 2010 y 2011:

Categorías:

Conductor: Por jornada: 9,28 € Mensual (26 días/mes): 241,45 €

Peón: Por jornada: 8,11 € Mensual (26 días/mes): 211,09 €

C)Lavado.- Destinado a retribuir especialmente al personal del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos, para el lavado y puesta a punto de los camiones, fuera de su jornada laboral. No será compatible con la compensación por horas extraordinarias. La cuantía se fija en 86,49 €/mes para el ejercicio 2010 y 2011.

D) Del servicio de bomberos.- Los empleados de la Comarca que realicen voluntariamente el Servicio de Guardia de Bombero en jornada de tarde y noche, percibirán los complementos que se detallan a continuación para el ejercicio 2010 y 2011:

| | |
|-------------------------------------|---------|
| PLUS BOMBERO DIA GUARDIA | 66,05 € |
| PLUS HORA INTERVENCIÓN | 13,36 € |
| PLUS FESTIVO EXCEPTO DOMINGOS | 41,32 € |
| DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE | 61,98 € |

E) Gratificaciones por servicios extraordinarios.- Este complemento retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo.

Al igual que el resto de retribuciones complementarias, estos pluses se incrementarán anualmente con el IPC.

Artículo 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes manifiestan la voluntariedad de la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de 80 horas retribuidas.

Sólo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán, con el límite máximo de 80 horas anuales, al precio hora ordinaria de cada puesto de trabajo, con el incremento mínimo siguiente:

| Grupo | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|
| Agp. Prof. | 30 % |
| C2 | 20 % |
| C1 | 10 % |
| B | 0 % |
| A1 - A2 | 0 % |

El precio de hora ordinaria de los puestos de trabajo se calculará, a estos efectos tomando la retribución bruta anual del Anexo 2, que incluye los conceptos retributivos de salario base, complemento de destino y complemento específico.

Los encargados o responsables de servicios se equiparán, a estos efectos, a los conductores, o quedarán excluidos de este sistema retributivo de horas extraordinarias.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, por mutuo acuerdo entre la Comarca y el trabajador, éste se computará a razón de 1,50 horas de descanso por hora trabajada, con el límite máximo, igualmente de ochenta horas anuales compensables de esta manera.

La regulación recogida en este artículo se hace con total respeto de otras condiciones que existan en la actualidad o a futuro, que resulten más beneficiosas para los trabajadores, a nivel individual o colectivo. Ello en coherencia, asimismo, con lo establecido en el art. 3 de este Convenio.

ARTICULO 50.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

La Comarca fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se presten o las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia y especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

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

La fijación final de su cuantía, así como los criterios de su reparto, se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Paritaria dentro del primer trimestre de cada año natural. Sin perjuicio de las limitaciones de incremento retributivo global establecidas anualmente por la Ley de Presupuestos del Estado.

Artículo 51.- KILOMETRAJE Y DIETAS

55.1.- Kilometraje.- Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera de la sede comarcal, con vehículo propio, recibirán en concepto de gastos de viaje la cantidad de 0,23 € por kilómetro recorrido. Asimismo, en aquellos casos en que el puesto de trabajo exija de forma continuada la utilización de vehículo propio se fija una indemnización mensual de 34,62 € que se actualizará anualmente en los porcentajes del resto de conceptos retributivos. Dichas cantidades vienen a compensar el gasto del personal en sus vehículos, derivado de su reposición, reparación, suscripción de seguros a todo riesgo u otros, y, en consecuencia, cubren o agotan la responsabilidad de la Comarca en esos supuestos.

55.2.- Dietas.- Los trabajadores que por razón de su trabajo tuvieran que efectuar gastos de manutención o alojamiento, percibirán la indemnización conforme al gasto justificado. En aquellas situaciones que exijan desplazamiento fuera del ámbito comarcal, podrá ser de aplicación, por analogía, el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y su actualización por Resolución de 2 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos.

Artículo 52.- ANTICIPOS

El Personal Laboral de esta Comarca podrá solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 1.800 euros, como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de doce meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. Atendiendo circunstancias personales las cuantías y plazos a reintegrar se ampliarán previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

Barbastro, a 17 de diciembre de 2010.

POR LA COMARCA

D. Jaime Facerías Sancho
D. Santos Larroya Domper
D. Mariano Jesús Lisa Pano
D. Lorenzo Salas Novales

EL SECRETARIO,
D. Javier Sazatornil Ferraz

POR LOS EMPLEADOS (EL COMITÉ DE EMPRESA)

Dª Ana Isabel Doz Claver
Dª Mª Mar Larroya Domper
D. Pablo Bardají Macarulla
Dª Pilar Perales Olivera
Dª Beatriz Baldellou Criado
Dª Rosario Castillo Solorzano
D. Santiago Alastuey Solanilla
D. Javier Rafel Pardo

TABLA SALARIAL 06-12/ 2010

| DENOMINACIÓN | G | N | SALARIO B. | C. DESTINO | C. ESPECÍFICO | PLUSES | TOTAL/MES | TOTAL/AÑO |
|------------------------------|----|----|------------|------------|---------------|--------|-----------|-----------|
| TECNICO URBANISMO | A1 | 27 | 1.103,24 | 795,85 | 366,90 | | 2.265,99 | 31.723,86 |
| TECNICO SERVICIOS | A2 | 26 | 936,31 | 698,20 | 324,69 | | 1.959,20 | 27.428,80 |
| TECNICO PATRIMONIO | A2 | 21 | 936,31 | 473,35 | 428,40 | | 1.838,06 | 25.732,84 |
| TECNICO DESARROLLO | A2 | 21 | 936,31 | 473,35 | 428,40 | | 1.838,06 | 25.732,84 |
| COORD.NUEVAS TECNOLOG. | C1 | 20 | 697,97 | 439,70 | 587,94 | | 1.725,61 | 24.158,54 |
| TRABAJADOR SOCIAL | A2 | 20 | 936,31 | 439,70 | 343,82 | | 1.719,83 | 24.077,62 |
| EDUCADOR SOCIAL | A2 | 20 | 936,31 | 439,70 | 343,82 | | 1.719,83 | 24.077,62 |
| TEC.PROMOCION TURISTICA | A2 | 20 | 936,31 | 439,70 | 249,91 | | 1.625,92 | 22.762,88 |
| T.CONTABILIDAD-PERSONAL | A2 | 20 | 936,31 | 439,70 | 249,91 | | 1.625,92 | 22.762,88 |
| COORDINADOR PROT.CIVIL | C1 | 20 | 697,97 | 439,70 | 400,99 | | 1.538,66 | 21.541,24 |
| COORDINADOR DEPORTES | A2 | 20 | 936,31 | 439,70 | 162,57 | | 1.538,58 | 21.540,12 |
| ENCARG.GRAL. SERVICIOS | C2 | 18 | 570,71 | 394,79 | 533,03 | | 1.498,53 | 20.979,42 |
| ENCARGADO CONDUCTOR | C2 | 18 | 570,71 | 394,79 | 496,53 | | 1.462,03 | 20.468,42 |
| EDUCADOR ADULTOS | A2 | 18 | 936,31 | 394,79 | 117,25 | | 1.448,35 | 20.276,90 |
| TECNICO ARCHIVOS | A2 | 18 | 936,31 | 394,79 | 117,25 | | 1.448,35 | 20.276,90 |
| TEC. PROMOCION | C1 | 18 | 697,97 | 394,79 | 352,25 | | 1.445,01 | 20.230,10 |
| T.ADVO CONTAB-PERS. | C1 | 20 | 697,97 | 439,70 | 247,50 | | 1.385,17 | 19.392,38 |
| TEC. INFORMATICO | C1 | 18 | 697,97 | 394,79 | 288,75 | | 1.381,51 | 19.341,14 |
| CAPATAZ CONDUCTOR | C2 | 17 | 570,71 | 372,33 | 421,05 | | 1.364,09 | 19.097,26 |
| ADMINISTRATIVO | C1 | 18 | 697,97 | 394,79 | 247,10 | | 1.339,86 | 18.758,04 |
| COORD. BRIGADAS | C2 | 17 | 570,71 | 372,33 | 318,20 | | 1.261,24 | 17.657,36 |
| TEC.ADMVO. CULTURA | C1 | 18 | 697,97 | 394,79 | 142,62 | | 1.235,38 | 17.295,32 |
| TEC.ADMVO. TURISMO | C1 | 18 | 697,97 | 394,79 | 142,62 | | 1.235,38 | 17.295,32 |
| TEC.ADMVO. PATRIMONIO | C1 | 18 | 697,97 | 394,79 | 142,62 | | 1.235,38 | 17.295,32 |
| BOMBERO-COND-OPERARIO | C2 | 18 | 570,71 | 394,79 | 221,83 | | 1.187,33 | 16.622,62 |
| MONITOR DEPORTIVO | C2 | 18 | 570,71 | 394,79 | 221,83 | | 1.187,33 | 16.622,62 |
| MONITOR JUVENTUD | C1 | 15 | 697,97 | 327,44 | 114,28 | | 1.139,69 | 15.955,66 |
| AUX.ADMV-SSB-SERVICIOS | C2 | 16 | 570,71 | 349,93 | 215,78 | | 1.136,42 | 15.909,88 |
| CONDUCTOR OPERARIO | C2 | 17 | 570,71 | 372,33 | 178,75 | | 1.121,79 | 15.705,06 |
| CONDUCTOR L-V | C2 | 17 | 570,71 | 372,33 | 141,12 | | 1.084,16 | 15.178,24 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | C2 | 16 | 570,71 | 349,93 | 140,88 | | 1.061,52 | 14.861,28 |
| PEON VIGLTE. VERTEDERO | AP | 14 | 521,05 | 305,01 | 114,00 | 139,55 | 1.079,60 | 14.835,30 |
| AUXILIAR SERV.SOCIAL BASE | AP | 14 | 521,05 | 305,01 | 138,79 | | 964,85 | 13.507,90 |
| PEON R.S.U.- LIMPIEZA VIARIA | AP | 14 | 521,05 | 305,01 | 123,89 | | 949,95 | 13.299,30 |
| LIMPIADORA | AP | 14 | 521,05 | 305,01 | 98,73 | | 924,79 | 12.947,06 |