

Tercera. — Con el fin de dar una respuesta a las demandas de las auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio para realizar la jornada continua de trabajo, se solicitará al coordinador de Servicios Sociales un estudio para la implantación de la jornada continua, así como su viabilidad y análisis de costes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — Se dará traslado del presente convenio a todos los responsables de servicios y centros de trabajo y unidades dependientes de esta Administración, los cuales responderán de su aplicación en lo que respecta a sus atribuciones.

Segunda. — Este convenio no podrá estar en contradicción con las disposiciones legales vigentes o futuras que afecten al contenido del mismo, debiéndose estar, en su caso, a lo dispuesto en los artículos 3 y 5 del presente convenio.

Tercera. — Serán nulos y quedarán sin efecto los artículos o apartados que contravengan lo dispuesto en normas de rango superior, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 3 y 5 del presente convenio.

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comarca Ribera Baja del Ebro

Núm. 5.819

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral Comarca Ribera Baja del Ebro.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral de la Comarca Ribera Baja del Ebro para los años 2014 y 2015 (código de convenio 50003942012004), suscrito el día 25 de abril de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 6 de mayo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 14 de mayo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los empleados que trabajan y perciben su retribución con cargo a los presupuestos de la Comarca Ribera Baja del Ebro.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP).

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio extenderá su vigencia desde la firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales de los empleados públicos, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en la Comarca Ribera Baja del Ebro.

La comisión estará presidida por quien las partes designe de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, convocándose con diez días de antelación y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

Esta comisión será la encargada de añadir o modificar cualquier mejora legislativa o de cualquier otro tipo que se establezca, sin necesidad de esperar a la negociación del siguiente convenio colectivo.

En el supuesto de existencia de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo siguiente:

— Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

— En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

DENUNCIA Y PRÓRROGA

Art. 4.º *Denuncia del convenio.*

Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio, se procederá a constituir una comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá de responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiendo de iniciar esta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º *Prórroga.*

Denunciado o no el convenio, según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VIII, que se estará a lo dispuesto e la LPGE de cada año, que se aplicará automáticamente a todo el trabajador afectado por este convenio y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6.º *Condiciones más favorables.*

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 de Aplicación, 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.

Art. 7.º *Unidad de convenio.*

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 8.º *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Comarca Ribera Baja del Ebro quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los trabajadores, cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración.

Los cambios organizativos individuales o colectivos, que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio se someterán a la negociación previa con los representantes de los trabajadores, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá al informe de los representantes, el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

3. Los representantes de los trabajadores, podrán solicitar la asistencia a las comisiones informativas de régimen interior y personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión. Su asistencia será en todo caso con voz y sin voto.

Art. 9.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual, normal u ordinaria para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio y durante la vigencia del presente convenio será de 1.647 horas anuales, y con carácter general de 37,5

horas semanales, salvo para el personal que ocupe puesto que conlleve la aplicación de un régimen de horario diferente a los cuales se les aplicará un calendario laboral que se negociará cada año. Al final de cada año se revisarán las horas anuales de jornada realizada en cada puesto de trabajo al objeto de hacer la oportuna regularización, si es el caso.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establece en sábado y domingo.

En aquellos centros en los que por razones de servicio no convenga realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que así se requiera.

• **Flexibilización horaria:**

La posibilidad de adaptación de la jornada u horario de trabajo, en los supuestos enunciados a continuación, constituye en la Comarca Ribera Baja un derecho de carácter general, cuya configuración individual deberá articularse atendiendo de forma concreta a las especiales circunstancias que concurran en el puesto de trabajo del solicitante y garantizando, en todo caso, el mantenimiento de la prestación del servicio sin menoscabo del nivel de calidad del mismo.

Con carácter general, los empleados y empleadas de la comarca podrán flexibilizar hasta dos horas su jornada laboral, teniendo en cuenta que:

1. Los trabajadores que presten sus servicios en centros y colectivos de carácter administrativos o asimilado, genéricamente podrán optar por realizar su jornada laboral de forma flexible en el horario de 7:00 a 18:00 horas, siendo de permanencia obligatoria de 9:00 a 14:00 horas, completando el resto de la jornada en cómputo diario o semanal, salvo situaciones excepcionales y previa autorización.

2. **Flexibilización horaria por personas dependientes:**

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

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

Art. 10. Pausa laboral.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral continuada de trabajo por un período de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

En jornada partida o reducida, siempre que una de las partes de la misma iguale o supere las cuatro horas continuadas, se disfrutará de un descanso de quince minutos.

Cada servicio comarcal distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del mismo y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada servicio a vigilar el cumplimiento de esta cláusula.

Art. 11. Calendario laboral.

Durante la vigencia de este convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y la Comarca Ribera Baja del Ebro.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables y no recuperables. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por exceso de jornada cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado.

Las fiestas no recuperables que coincidan con el descanso semanal serán disfrutadas por el trabajador a lo largo del año como días de exceso de jornada a elección del trabajador.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo, deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado con el disfrute de un día de permiso, señalado por el trabajador con la conformidad de la Comarca.

• **Distribución de la jornada y horarios:**

1. La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos salvo convenio en contrario con el trabajador.

2. Dada la diversidad de servicios existentes en las dependencias comarcales, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores.

3. Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

4. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

5. 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.

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

Art. 12. Asuntos particulares.

Todo trabajador, previo aviso de dos días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por razones particulares cada año, o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable, y que no requerirán justificación.

Además de los días de libre disposición establecida por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplirle el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Lo regulado en los dos párrafos anteriores de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente en razón al 50% de la plantilla, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. Cuando por razones de servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse este única y exclusivamente, hasta el 15 de enero del año siguiente.

A partir del 20 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, quedando fijado en tres los días de permisos por asuntos particulares.

Art. 13. Vacaciones anuales.

1. **Régimen general.**

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

A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles, aunque al menos cinco de los veintidós días de vacaciones se podrán coger en régimen de días sueltos o no consecutivos, si bien deberá de comunicarlo con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración Pública, podrá solicitar y disfrutar un período de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles:

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la Administración al menos con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

2. **Condiciones generales de disfrute.**

Deberán disfrutarse preferentemente quince días en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud del trabajador y siempre sometido a las necesidades del servicio podrán autorizarse períodos vacacionales fuera del período indicado.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores vinculados con contrato indefinido a tiempo parcial, fijos discontinuos o temporales disfrutarán sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfruta el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de mayo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

La Comarca vendrá obligada a comunicar la aceptación del plan de vacaciones antes del día 30 del citado mes.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

1. Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal comarcal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su Jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

2. De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo de elección para años sucesivos en cada servicio.

3. En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, estos se acordarán entre la Comarca Ribera Baja del Ebro y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

4. Si se modifican dichos períodos vacacionales deberá comunicarse a la jefatura del servicio al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos. Las vacaciones quedarán interrumpidas cuando por enfermedad grave o accidente se requiera hospitalización como mínimo por un período de cinco días.

La enfermedad debidamente acreditada, que conlleve situación de IT sobrevenida cinco días antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada al pasar a la situación de alta para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. En estos casos, la Comarca adecuará los nuevos períodos de vacaciones a las necesidades de una correcta prestación de los servicios.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 14. *Permisos.*

1. Cuestiones generales:

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

b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Administración, justificándolo debidamente, salvo que en este convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este convenio. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

2. Clasificación:

• Permisos por circunstancias familiares y personales:

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, quince días naturales.

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, un día hábil desde la firma de la resolución judicial o canónica.

c) Cuatro días hábiles por nacimiento o adopción de hijos/as.

d) Por fallecimiento de:

—Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles si es en el mismo municipio o cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

—Familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles y cuatro días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

—Familiares de tercer grado, un día hábil.

e) Por enfermedad grave, hospitalización o accidente:

Los empleados públicos tendrán derecho por accidente, hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado, tres días hábiles y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea fuera de la zona de salud de referencia del trabajador.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días hábiles y cuatro por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea fuera de la zona de salud de referencia del trabajador.

El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

f) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

g) Para recibir atención médica, ya sea para el médico de atención primaria como para el especialista, por el tiempo indispensable.

h) Para someterse a técnicas de fecundación asistida previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

i) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

j) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento 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 necesario.

k) Por boda de hijo dos días naturales y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad un día natural.

l) Por traslado de domicilio acreditado, un día en la misma localidad, y tres días naturales si es en localidad diferente.

m) Por asistencia a tutorías educativas en los centros educativos o de educación especial. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, hasta tres horas máximo al año, para asistir a las reuniones en los centros educativos donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

n) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. En todo caso, será condición indispensable que el trabajador justifique posteriormente su presentación al examen.

o) Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal de la Comarca, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

• Permiso por circunstancias excepcionales:

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

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, exigiendo la empresa la debida justificación al trabajador a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

Art. 15. *Maternidad, paternidad y lactancia.*

• Paternidad:

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores.

• Maternidad:

1. Duración:

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple adopción o acogimiento múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La misma duración tendrá este permiso en el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

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

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

2. Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen:

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, cuando padre y madre trabajen:

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

• Adopción internacional:

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

• Lactancia:

Los empleados públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al principio y al final, o en una hora al principio o al final de la jornada.

Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

Art. 16. *Licencias.*

• Licencia sin sueldo:

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

• Licencia por enfermedad y accidente:

En los casos de accidente común o laboral de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal. La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente.

El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo remitiéndose este en un plazo no superior a cinco días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos. Siguiendo la línea de acotamiento global al sistema general de la Seguridad Social, la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para este personal se llevará a través de la mutua de accidentes, conforme a los acuerdos de la Corporación y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de la Comarca se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

—Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que cause la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos, la permanencia en observación en urgencias durante veinticuatro horas.

—Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios de la Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

—Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

—Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

—Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

—Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados a su puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el empleado público en estos supuestos.

En recaídas respecto de una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día que el empleado local se persone en los servicios médicos de salud laboral o médico de atención primaria y los dos días siguientes.

Se considerará igualmente justificado el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior, y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentara en el servicio de prevención y salud laboral.

Art. 17. *Reducción de jornada para cuidado de hijos y familiares.*

1. Cuestión general: La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público.

2. Por guarda legal de un menor de 12 años.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años tendrán derecho a una reducción con disminución proporcional de las retribuciones.

3. Persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, por razones de edad, accidente o enfermedad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que no desempeñe actividad retribuida.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o 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, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la reducción correspondiente de sus retribuciones.

4. De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave.

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido.

5. Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de una hija o hijo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años, tendrá derecho a una reducción de al menos el 50% sin merma retributiva.

6. De hijas o hijos prematuros u hospitalizados.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Art. 18. *Reducción de jornada por interés particular.*

Los trabajadores podrán solicitar realizar una jornada reducida, 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.

En la materia a que hace referencia el presente capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL

Art. 19. *Situaciones administrativas.*

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás disposiciones legales vigentes concordantes en esta materia.

La situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas.

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público.
- b) Por interés particular.
- c) Por agrupación familiar.
- d) Para el cuidado de hijos o familiares.
- e) Por cargo sindical o público.
- f) Forzosa por expectativa de destino.
- g) Por violencia de género en los términos legalmente establecidos.

• Excedencia por cuidado de hijos:

a) Duración y cómputo:

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

b) Efectos:

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña solamente durante los dos primeros años, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros 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 será declarado en situación de excedencia voluntaria.

• Excedencia por cuidado de familiares:

a) Duración:

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, 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.

b) Efectos:

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña solamente durante los dos primeros años, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros 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 será declarado en situación de excedencia voluntaria.

• Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

a) Duración:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de

trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del poder judicial.

b) Efectos:

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros 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 será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) En cada ámbito, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 20. *Violencia de género.*

La violencia de género es aquella violencia física, emocional, sexual, institucional, o simbólica que se basa en un orden cultural y social que asume la superioridad de lo masculino sobre lo femenino, que desvaloriza la cultura creada por las mujeres, los valores y las formas de relacionarnos, comportarnos y existir.

La Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, entiende por violencia ejercida contra las mujeres todo acto o agresión contra las mismas, motivado por la pertenencia a dicho sexo de las víctimas, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico o psicológico, así como las agresiones a su libertad e indemnidad sexuales, incluida la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que se realicen al amparo de una situación de debilidad, dependencia o proximidad física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor.

Por todo ello, se establecen para las víctimas de violencia de género las siguientes situaciones:

a) Permiso:

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

b) Reducción de su jornada de trabajo:

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la 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.

c) Cambio de puesto de trabajo:

El empleado público víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

d) Excedencia:

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los cuatro primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Al amparo de la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, y como prevención a las situaciones de violencia laboral que se puedan llegar a dar tanto a hombres como a mujeres, se establece dentro de este convenio la decisión de la empresa de no permitir los supuestos de “mobbing” o acoso laboral, y advierte que los acosadores serán perseguidos por ello, ya que se establecerán tales acciones como faltas muy graves.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Art. 21. Competencias en materia de negociación.

Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

- a) La determinación y aplicación de las retribuciones.
 - b) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
 - c) La clasificación de puestos de trabajo.
 - d) La promoción interna, formación y perfeccionamiento.
 - e) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
 - f) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
 - g) Medidas sobre salud laboral.
 - h) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera profesional, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- Art. 22. Promoción interna y profesional.
- La promoción interna supone la posibilidad de que el personal al servicio de la Comarca pueda ascender de categoría.

A las plazas convocadas por este sistema se podrán presentar todos los trabajadores de la plantilla laboral que lleven, como mínimo, dos años de antigüedad y estén en posesión de la titulación requerida.

Al personal que le sea de aplicación este convenio, podrá ir subiendo su nivel de plus de convenio, cuando acredite cuatro años de antigüedad en la Administración Local y cien horas de formación relativa a su puesto de trabajo. La solicitud tendrá en cuenta por primera vez solo cuatro años anteriores a su solicitud, ya sean inmediatos o no, y no la solicitud de la subida de varios niveles a la vez por acumulación de más de cuatro años trabajados en cualquier Administración local.

Una vez solicitada la subida de nivel por los primeros cuatro años, se podrá solicitar una nueva subida de nivel de plus de convenio cada dos años y cincuenta horas de formación relativa al puesto de trabajo.

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

Grupo	Entrada	Máximo
A1	22	30
A2	20	26
B	18	22
C1	16	22
C2	14	18
AP	10	14

Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

Art. 23. Acceso.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, la Comarca Ribera Baja del Ebro formulará públicamente su oferta de empleo. Esta oferta de empleo se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal convocando plazas de carácter laboral fijo y en ningún caso de carácter temporal, salvo las contrataciones de duración determinada derivadas de programas específicos y financiados a través de convenios con otras entidades y/o Administraciones Públicas.

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

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

En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en el título IV de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y el 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, y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública del personal sometido al régimen laboral.

Acceso de disminuidos físicos: La Comarca reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y artículo 5, apartados 1 y 2, del Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero, sobre oferta de empleo público.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna.

Art. 24. Atribución temporal de funciones.

El trabajador que se le asignen funciones de categoría superior a las que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la categoría de la función que efectivamente realice.

Art. 25. Formación.

Los empleados públicos tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones central, autonómica y local.

La formación del personal al servicio de la Comarca es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento; en estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir retribución en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

Las actividades de formación que tengan el carácter de reciclaje se desarrollarán preferiblemente en horario laboral y caso de no ser posible, las horas de formación fuera de la jornada laboral se compensarán en tiempo de descanso.

La formación se desarrollará en tres ámbitos:

1. Como complemento de los procesos de selección y promoción.
2. Como actualización de los empleados en relación con las funciones que se desempeñan y técnicas a utilizadas.
3. El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad laboral no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados. La Comarca procurará que todos los trabajadores realicen veinte horas de formación al año. No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

La Comarca, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del empleado público, en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la Comarca.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 26. Retribuciones.

Las retribuciones de los empleados públicos del la Comarca Ribera Baja del Ebro serán las siguientes:

- Conceptos retributivos:

A efectos de lo establecido en otros artículos se considerarán retribuciones básicas el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias.

Serán retribuciones complementarias el plus de convenio, complemento puesto de trabajo, cuyo desglose se recoge en el anexo II de este convenio (incluidos sus componentes variables, que igualmente se adjuntan al mencionado anexo II), y en su caso el complemento de productividad y la gratificación por servicios extraordinarios.

Las retribuciones finales para 2013 serán las que figuran en los anexos que se acompañan al presente convenio.

Igualmente los trabajadores percibirán las indemnizaciones establecidas en cada caso por la legislación vigente.

Art. 27. Retribuciones básicas.

- Sueldo:

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo percibida en catorce mensualidades y cuya cuantía será la cantidad que para cada grupo profesional esté establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo a los grupos señalados en el anexo correspondiente.

- Trienios:

Es la parte de retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicio y tendrán efectos económicos a partir del mes siguiente al del mes en que se hubiesen perfeccionado. A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

- Pagas extraordinarias:

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, con el 100% de las retribuciones. Se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre.

Art. 28. Plus convenio.

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la legislación vigente, este concepto retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

Concepto consistente en una cantidad referida a catorce mensualidades, según el nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe el empleado público.

	Mínimo	Máximo
Grupo A1	22	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	22
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18
Agrupación. prof.	10	14

Art. 29. *Complemento de puesto de trabajo.*

Está destinado a retribuir en catorce mensualidades las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, conforme a los importes especificados en el citado anexo II de este convenio.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo se consideran complementos variables del anterior complemento del puesto de trabajo, los siguientes conceptos:

- Coordinación de servicios sociales: 232,77 euros mensuales.
- Coordinación sociosanitaria: 338,59 euros mensuales.
- Apoyo al transporte adaptado: 95 euros mensuales.

Art. 30. *Dietas y desplazamientos.*

- Desplazamientos: Al empleado público que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, la Comarca pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,19 euros o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo.

Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la Comarca Ribera Baja del Ebro pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado de 0,19 euros/kilómetro en concepto de uso de vehículo propio, derivado de la aplicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller, oficina o instalaciones públicas de cualquier naturaleza.

No obstante, la comisión de seguimiento estudiará la necesidad de uso del vehículo propio durante la jornada laboral para los desplazamientos en el mismo municipio en función de la distancia a recorrer y la prestación del servicio.

Cuando la Comarca, de acuerdo con sus trabajadores desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto. En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

- Dietas: Todos los trabajadores que por necesidad o por orden de la Comarca, en el ejercicio de sus funciones deban hacer uso de ellas, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

Se entenderá que el trabajador tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado por necesidad en el ejercicio de sus funciones a realizar la comida. Las dietas por manutención se cifran en una cantidad máxima de 40 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y una cantidad máxima de 20 euros por media dieta.

Si el empleado público tuviese que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad máxima de 75 euros por alojamiento.

Art. 31. *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 sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de ochenta horas extraordinarias al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la Presidencia. No se computarán sobre la cuenta de ochenta horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, este se computará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora normal, dos horas por hora festiva o nocturna y dos horas treinta minutos por hora festiva y nocturna extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador. La solicitud por parte de los trabajadores de dicha compensación de horas se realizará por escrito, siendo su respuesta también por escrito por parte de la Comarca Ribera Baja del Ebro.

Para el caso en que el trabajador no quiera compensar dichas horas extraordinarias, estas se retribuirán en la misma cuantía que corresponde a la hora ordinaria pero computándose estas tal y como se señala en el párrafo anterior para el supuesto de compensación en tiempo de descanso.

Se entiende por nocturnidad las horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas (incluidas). Todas aquellas horas afectas al servicio, que entran dentro de la programación del servicio de lunes a sábado, se considerarán como de jornada ordinaria.

Art. 32. *Anticipo de sueldo devengado.*

Todo el personal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Art. 33. *Jubilación.*

A efectos de jubilación se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes aplicables en esta materia.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 34. *Defensa y asesoramiento.*

Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada. La Comarca Ribera Baja del Ebro asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil. La Comarca Ribera Baja del Ebro 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 en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser la Comarca Ribera Baja del Ebro el demandante.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas será considerado como de trabajo efectivo.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 35. *Normativa aplicable.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones legales vigentes. Asimismo se estará a la normativa comunitaria.

Art. 36. *El delegado de prevención.*

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 37. *Medidas preventivas.*

Medidas preventivas: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Revisiones médicas: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladarse con total garantía de confidencialidad. En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Art. 38. *Vestuario.*

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

Prevía negociación con el delegado de prevención, se elaborará un reglamento de vestuario, que especificará el tipo de prendas que corresponden a cada puesto de trabajo, así como la carencia de tiempo de reposición del mismo en atención a la seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 39. *Protección de la salud.*

Todo trabajador que por enfermedad, edad, accidente o riesgo de salud por embarazo no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

La Comarca Ribera Baja del Ebro 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 desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo).

Art. 40. *Del medio ambiente.*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello, la Comarca mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la Comarca reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la Comarca y el deber de este en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la Comarca y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales, así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 41. *El delegado de personal.*

El delegado de personal es el órgano específico de representación de los funcionarios públicos, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 4 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Art. 42. *Derechos sindicales.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario, y en contratación de personal.

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

3. Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.

Art. 43. *Garantías.*

1. Todos los delegados de personal, miembros de comité de empresa o juntas de personal, y delegados sindicales dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marqué la ley para el ejercicio de sus funciones de representación, son quince horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la entidad local en horas de trabajo, ni las referidas a asistencias a órganos de la entidad local, o procesos de negociación o selección de personal.

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el sindicato al que pertenezcan.

2. Con cargo a la reserva de horas mensuales la representación legal de los trabajadores dispondrá de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al jefe del servicio correspondiente, y si procede posterior justificación de su utilización.

3. La representación legal de los trabajadores tendrá, entre otras, las siguientes garantías:

a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el Procedimiento Sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

c) No podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

d) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional.

e) Al establecimiento de bolsas conjuntas de horas sindicales en función de la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales.

Art. 44. *Representación sindical.*

1. La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración Local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Los delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, son los órganos de representación legal de los trabajadores para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, esta se ejercerá a través de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración Local de Aragón.

3. Los sindicatos firmantes, se comprometen a la creación de órganos unitarios de representación en aquellas entidades locales donde existan diversas unidades electorales con representación electa.

4. Las entidades locales se comprometen a la constitución de Mesas generales de negociación conforme a lo dispuesto en la Ley 9/1987, en las que se tratarán todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de sus empleados públicos, independientemente del tipo de régimen jurídico de aplicación.

5. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Art. 45. *Del derecho de acción sindical.*

La Corporación pondrá a disposición de las Secciones sindicales legalmente constituidas un local para la realización de sus funciones que reúna condiciones dignas y dotadas del mobiliario y material necesario para desarrollar sus actividades.

La Corporación facilitará el que todos los servicios comarcales cuenten con tabloneros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal, comité de empresa o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

Art. 46. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado de personal.

b) El delegado de personal.

c) Los trabajadores de la Comarca Ribera Baja del Ebro siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Corporación y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

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

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

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Art. 47. *Faltas leves.*

a) La incorrección continuada con el público.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación, la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada, tres días al mes.

f) El descuido en conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal.

h) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad en el plazo legalmente señalado.

i) Fumar dentro de los espacios, centros de trabajo y sede de la Comarca Ribera Baja del Ebro como entidad pública.

Art. 48. *Faltas graves.*

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores independientemente de su categoría profesional.

b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo.

d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad, cuando derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.

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

h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores la disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

i) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.

j) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

Art. 49. *Faltas muy graves.*

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, 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 u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

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

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

f) 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

o) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

p) El acoso laboral.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma, o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Art. 50. *Sanciones a faltas.*

a) Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

—Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

—Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.

—Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

—Cualquier otra que se establezca por ley.

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.

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

Art. 51. *Tramitación de expedientes.*

Los expedientes disciplinarios, cuya iniciación se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación de los trabajadores.

Art. 52. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

a) Leves: A los seis meses.

b) Graves: A los dos años.

c) Muy graves: A los tres años.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar, siempre que la duración del mismo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Transcurridos uno, dos y tres años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta leve, grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio de trabajador a instancia del interesado.

Art. 53. *Faltas superiores.*

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 54. *Procedimiento de denuncia.*

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

Art. 55. *Presunción de inocencia.*

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — *No discriminación.*

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de este, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Segunda. — *Valoración de los puestos de trabajo.*

Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando los cambios retributivos en el complemento específico.

ANEXO I

Grupos de clasificación

El artículo 25 de la Ley 30/1984 establece los cuerpos, escalas, clases y categoría de funcionarios al servicio de las Administraciones públicas, que se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos; en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio de la Comarca Ribera Baja del Ebro tendrá los siguientes grupos:

- Grupo: A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.
- Grupo: A2: Titulado medio, formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo: B: Técnico superior.
- Grupo: C1: Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
- Grupo: C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
- Agrupación Profesional: Certificado de Escolaridad.

ANEXO II

Rtribuciones 2013

(Importes mensuales a jornada completa)

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BASICAS	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL
Psicóloga	A1	22	1.109,05	509,84	925,38	2.544,27
Trabajador/a Social	A2	20	958,98	439,70	367,10	1.765,78
Educador Social	A2	20	958,98	439,70	367,10	1.765,78
Técnico Deportes	A2	20	958,98	439,70	222,61	1.621,29
Educador Adultos	A2	20	958,98	439,70	222,61	1.621,29
Técnico Cultura y Turismo	A2	20	958,98	439,70	222,61	1.621,29
Técnico Juventud	A2	20	958,98	439,70	222,61	1.621,29
Periodista	A2	20	958,98	439,70	222,61	1.621,29
Técnico Bibliotecas	A2	20	958,98	439,70	222,61	1.621,29
Auxiliar de Juventud	C1	16	720,02	349,93	201,82	1.271,77
Informático	C1	16	720,02	349,93	201,82	1.271,77

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BASICAS	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL
Auxiliar Administrativo	C2	14	599,25	305,01	160,26	1.064,52
Conductor Transporte Social Adaptado	C2	14	599,25	305,01	444,01	1.348,27
Auxiliar Socio-Sanitario	C2	14	599,25	305,01	260,03	1.164,29
Auxiliar SAD	AP	10	548,47	215,19	246,16	1.009,82
Coordinador de Brigada	AP	10	548,47	215,19	150,00	913,66

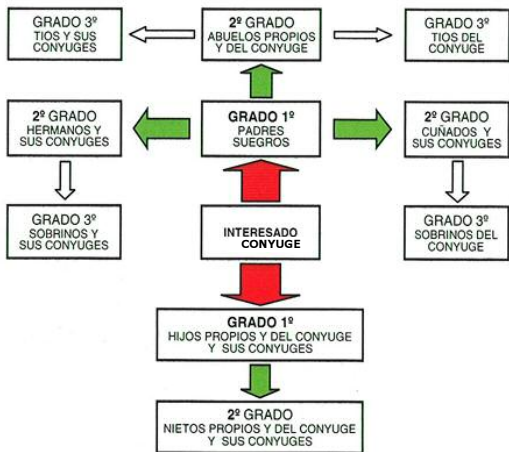
OTROS COMPLEMENTOS VARIABLES	
Puesto de trabajo	Mes Jornada Completa
Coordinación Socio-Sanitaria	338,59
Disponibilidad – Conductor	95,00
Coordinación Servicios Sociales	232,77

PLUS DE CONVENIO Complemento de Destino			
Nivel	MES	Nivel	MES
30	968,75	19	417,25
29	868,93	18	394,79
28	832,40	17	372,33
27	795,85	16	349,93
26	698,20	15	327,44
25	619,47	14	305,01
24	582,92	13	282,53
23	546,41	12	260,07
22	509,84	11	237,62
21	473,35	10	215,19
20	439,70		

GRUPO	M E S		PAGAS EXTRAS	
	Sueldo Base	Valor Trienio	Sueldo Base	Valor Trienio
A1	1.109,05	42,65	684,36	26,31
A2	958,98	34,77	699,38	25,35
B	838,27	30,52	724,50	26,38
C1	720,02	26,31	622,30	22,73
C2	599,25	17,90	593,79	17,73
Agrupación Profesionales	548,47	13,47	548,47	13,47

ANEXO III

Grados de parentesco



ANEXO IV

Condicionado del colectivo de educación permanente de adultos de la Comarca Ribera Baja del Ebro

DISPOSICIONES GENERALES

1.ª Este anexo afectará cuando se lleven a cabo las actividades educativas siguientes: educación permanente de adultos.

2.ª Clasificación del personal.

El personal afectado por este anexo, de conformidad con el trabajo desarrollado, se clasificará en:

- Personal docente: De educación permanente de adultos.
- Profesor o profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos) para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

3.ª Condiciones laborales:

- Jornada de trabajo:
 - a) Distribución del tiempo de trabajo del personal docente:

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas.

Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a sesenta minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal.

Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos, las entrevistas, los desplazamientos, etc.

b) Jornada del personal docente:

La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas será de veinticinco horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

c) Vacaciones:

Todo el personal docente afectado por el presente anexo tendrá derecho a disfrutar, cada año, una vacación retribuida de la parte proporcional que corresponda en relación a los meses de contratación (diez meses), disfrutando de: Veinticinco días naturales o dieciocho días laborables (no se considera laborable el sábado para vacaciones) entre el período de Navidad y Semana Santa, adaptando el período escolar a las vacaciones y realizando el menor trastorno al período escolar.

d) Asuntos particulares:

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el disfrute de la parte proporcional de días de asuntos particulares (cinco días) se realizará entre el 1 de septiembre y el 30 de junio del año siguiente (período de contratación).

4.ª Calendario laboral:

A efectos del presente anexo se entiende por curso escolar el período de tiempo que se extiende desde el 1 de septiembre de un año al 30 de junio del año siguiente.

Dadas las características del sector, la Comarca vendrá obligada a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Este calendario se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo por el Gobierno, las comunidades autónomas y las comarcas.

5.ª Si durante la vigencia del primer convenio de la Comarca Ribera Baja del Ebro se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo o al condicionado de este anexo, que remitan a la regulación convencional, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

6.ª Para lo que no se haga referencia en este anexo se estará a lo dispuesto en el primer convenio de la Comarca Ribera Baja del Ebro.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALFARJÍN

Núm. 5.941

De conformidad con lo previsto en el artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales y el apartado II.I c2) de la Resolución de 9 de abril de 1997, sobre instrucciones técnicas a los Ayuntamientos para la gestión y revisión del padrón de habitantes, se ha incoado de oficio expediente para proceder a dar de baja en el padrón de habitantes de este municipio, así como en el censo electoral, por haberse comprobado que no residen en el mismo, a las siguientes personas:

—TSVETOMIR BORISOV TSVETKOV, con NIE X-5.666.088-S.

Intentada la notificación a los interesados sin que esta se pudiera practicar por desconocerse el domicilio de los mismos, podrán presentar reclamaciones por el plazo de diez días, a contar desde la publicación del anuncio en el BOPZ.

Alfajarín, a 20 de mayo de 2014. — El alcalde, Francisco Verge Salvado.

BORJA

Núm. 5.953

De conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar, en los dos intentos realizados, notificación personal mediante el Servicio de Correos, por “ausente de reparto”, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación, mediante anuncio en el BOPZ y en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio.

Contenido del acto: Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 10 de abril de 2010, sobre requerimiento de pago del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras correspondiente a obras realizadas en local sito en avenida de Cervantes, 3-5.

Destinatario: Muhammad Asgar Warrich.

Lugar y plazo donde se puede comparecer para la entrega de la notificación: Ayuntamiento de Borja (plaza de España, número 1), en el plazo de diez días hábiles desde la publicación de este anuncio.

Borja, a 20 de mayo de 2014. — El alcalde, Francisco Miguel Arilla Andía.

CASPE

Núm. 5.959

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de mayo de 2014, aprobó provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal número 33, reguladora de la tasa por prestación del servicio de ayuda a domicilio.