

CONVENIO 2017

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Objeto.**

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo entre la Comarca del Bajo/Baix Cinca y los empleados públicos contratados en régimen de derecho laboral que prestan sus servicios a la misma.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los empleados públicos que presten sus servicios retribuidos en régimen de derecho laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Comarca del Bajo/Baix Cinca, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente y durante todo el tiempo de su vigencia.

No se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio el personal-de libre designación y el personal directivo.

Cuando el presente texto se haga mención a los términos empleado o empleados públicos, se entenderá en todo su significado y extensión lo establecido en los Artículos 8, 11 y 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde su aprobación por el Consejo Comarcal y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho (31/12/2018).

Artículo 4.- Comisión de seguimiento.

La Comisión de seguimiento del Convenio estará constituida al amparo de lo dispuesto Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente, y formada por tres miembros por cada parte integrante de la Comisión Negociadora.

Se tendrá previsto el nombramiento de sustitutos, en caso de ausencia de los titulares. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del Convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de una semana, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo. Los acuerdos se recogerán en actas. Sus funciones entre otras serán las siguientes:

- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
- Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.

C

- Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.
- Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes: adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Entender sobre la determinación y existencia de situaciones personales o colectivas que tengan la consideración de condiciones más beneficiosas.
- Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se adaptarán, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Artículo 5.- Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente cuarenta y cinco (45) días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esa fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

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

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES MÁS FAVORABLES

Artículo 6.- 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, siempre y cuando en su conjunto y globalmente consideradas, supongan condiciones más beneficiosas para los empleados.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

C

La anulación por la jurisdicción social de alguna de sus cláusulas no implicará la de las restantes que no resulten afectadas, sin perjuicio de que por acuerdo de ambas partes se proceda a renegociar las cláusulas objeto de anulación.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización y racionalización.

1.- La Organización del trabajo es competencia exclusiva de la Comarca del Bajo/Baix Cinca, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2.- La Comarca se reunirá y negociará con los/as representantes de los trabajadores/as ante 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 información de los/as representantes de los trabajadores/as, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada. Igualmente se informará a los/as 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/as representantes de los trabajadores/as.

3.- Lugar de Trabajo: Se considerará lugar de trabajo el municipio de la Comarca donde el trabajador desempeñe la mayor parte de su jornada laboral. Solo se podrá cambiar el lugar de trabajo por causas objetivas y debidamente justificadas. Todos los trabajadores deben tener asignado un lugar de trabajo.

4.- Sede administrativa: Se considerará Sede Administrativa la ubicada en C/ Manuel Alabart, 23 de la localidad de Fraga.

Artículo 9.- Clasificación del personal.

El personal afectado por este convenio quedará clasificado en el grupo que corresponda según la titulación exigida para el desempeño del puesto de trabajo, según se especifica el Anexo II que se adjunta a este Convenio y forma parte inescindible del mismo.

Artículo 10.- Valoración y clasificación de puestos de trabajo.

El personal afectado por este Convenio además de su adscripción a determinado Grupo profesional, vendrá clasificado en las áreas funcionales y niveles, y en su caso especialidades que determine la relación o catálogo de puestos aprobado por la Comarca, que además asignará a cada puesto su correspondiente complemento del puesto de trabajo, según Anexo correspondiente.

Durante la vigencia del convenio se realizará la relación de puestos de trabajo. Igualmente se elaborará, en el plazo máximo de 9 meses, un Reglamento de Régimen Interior de cada uno de los Servicios, que se basará en un modelo consensuado por todos los Jefes de Servicio e informado al Comité de Empresa.

C

CAPÍTULO IV

JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y SITUACIONES LABORALES

Artículo 11.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral normal u ordinaria para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá un promedio semanal de 37 horas y 30 minutos, siendo continuada de lunes a viernes con carácter general, con jornada anual de 1647 horas.

Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos (2) días de descanso que con carácter general se establece en sábado y domingo.

En los centros que por razones de servicio deba prestarse el trabajo durante todos los días, se procurará que los trabajadores afectados disfruten como descanso semanal al menos dos (2) fines de semana al mes. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodo de alta o baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos, se podrá efectuar otras modalidades de descanso semanal.

Se establece un horario especial con jornada reducida para determinados días del año, en atención a sus especiales características, siguiendo para ello el criterio sobre festividades locales citado en el artículo 14.

En aquellos puestos en los que por razones del servicio no pueda realizarse este tipo de jornada, esta no podrá partirse en más de dos periodos, salvo por necesidades del servicio y previo acuerdo con el trabajador.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 12.- Flexibilización horaria.

- a) El horario ordinario de trabajo será el siguiente:

El horario de entrada en el centro de trabajo será entre las 7.30 y las 9.00 horas, y el de salida, como máximo a las 16.30 horas.

Será obligatorio la presencia del empleado en el centro de trabajo de 9.00 a 14.30 horas, pudiendo ausentarse únicamente por el descanso diario, por salidas de trabajo por permisos autorizados, debiéndose fichar en el equipo de control de horario de la Comarca. El empleado deberá comunicar a la Comarca su horario habitual de trabajo, sin perjuicio de que este pueda variar en días puntuales.

- b) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una (1) hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce (12) 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.
- c) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos (2) horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los

C

centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- d) Excepcionalmente y con carácter personal y temporal (familias monoparentales), se podrá modificar el horario fijo en un máximo de dos (2) horas por motivos relacionados con la conciliación.
- e) La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público, recogido en el presente Convenio.
- f) Se establece un horario especial con jornada reducida de 8.00 a 12.00 horas, para determinados días del año, siguiendo el criterio de las festividades locales (costumbres locales). La concreción de dichos días, se realizará junto con el calendario laboral, primando que se atiendan las necesidades del servicio.

En todo caso deberán estar atendidas las necesidades del servicio.

Artículo 13.- Exceso de jornada y pausa laboral.

Se considerará exceso de jornada, aquella que supere las 1.647 horas anuales pactadas en el presente Convenio para una jornada de 37,5 horas/semanales, o el exceso de jornada proporcional que en su caso sea aplicable al puesto de trabajo. El número de horas resultante serán retribuidas como horas extraordinarias, o compensadas por días de descanso. La opción la elegirá el empleado público.

En jornada continua (completa) se reconoce un descanso diario de treinta (30) minutos continuados para todos los empleados públicos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En jornada partida, siempre que una de las partes de la misma supere las seis (6) horas continuadas, se disfrutará del descanso proporcional, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14.- Calendario laboral.

Se establece para cada centro de trabajo un calendario que deberá incorporar la distribución de la jornada mediante el correspondiente cuadro horario, de tal forma que pueda organizarse el trabajo mediante la correspondiente planificación anual, exponiéndose en el tablón de anuncios. Deberán someterse a información los cuadros horarios y demás condiciones de trabajo cuando no estando pactados previamente así se establezca en el Convenio.

El calendario laboral se aprobará en la primera quincena de diciembre del año anterior y determinará la distribución de la jornada anual y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo en función de la naturaleza y funciones del centro de trabajo, previa negociación con los/as representantes legales de los trabajadores/as.

Para el disfrute de las festividades locales, se atenderá a las de los municipios integrantes de la Comarca, especialmente de aquellos en los que se ubiquen los empleados de la comarca, de tal manera que los trabajadores pertenecientes a cada lugar de trabajo disfrutarán de las fiestas locales del municipio donde esté ubicado su lugar de trabajo. Cuando un trabajador perteneciente a un lugar de trabajo desempeñe su trabajo principalmente en otro municipio de la comarca, podrá optar por disfrutar las festividades locales de este otro municipio, sin exceder el límite máximo de festividades locales previsto legalmente.

C

Artículo 15.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas del personal sujeto a este convenio, serán de un mes natural o de veintidós (22) días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores/as de forma obligatoria dentro del año natural. Con carácter general este periodo de vacaciones podrá fraccionarse hasta en un máximo de tres (3) periodos, que como mínimo deberán ser cada uno de ellos de cinco días.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales en vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

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 al servicio de la Comarca, cumpliendo los criterios que en orden al servicio diseñe el órgano competente.

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

3) En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstos se acordarán entre la Comarca y los/as representantes de los trabajadores/as, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores/as por la Comarca con suficiente antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

Deberán disfrutarse preferentemente en el período comprendido entre el uno (1) de junio y el treinta (30) de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

4) Además de las previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores serán igualmente fiestas retribuidas y no recuperables para todo el personal afectado por el presente Convenio los días 24 y 31 de diciembre y lunes de Pascua.

5) Si se modifican dichos periodos vacacionales deberá comunicarse al órgano competente al menos con quince (15) días de antelación al disfrute de los mismos.

6) Si durante el disfrute de las vacaciones, al trabajador le conceden una incapacidad temporal, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, debiéndolo notificar a la Comarca dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. De la misma forma se procederá en el caso de que antes del disfrute de las vacaciones al trabajador se le conceda una baja médica que se prorrogue al periodo de vacaciones concedido. En ambos casos las vacaciones pendientes se

6

C

reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan, pudiéndose disfrutar pasado el año natural.

El plan anual de vacaciones lo aprobará la Comarca, oído el Comité de Empresa, preferentemente antes del 30 de abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo de vacaciones.

Artículo 16.- Permisos.

1.- Al personal comarcal sujeto al presente Convenio, le serán de aplicación los siguientes permisos:

“1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a.- Quince días por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b.- Dos días por divorcio o separación efectiva de pareja de hecho registrada.

c.- Hasta cinco días hábiles por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización intervención quirúrgica o accidente sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario (bajo prescripción médica) de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Hasta tres días por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o accidente sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario (bajo prescripción médica) de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Un día hábil por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute de este permiso se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa, no teniendo por qué ser continuados.

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

e.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, si existe superposición de horario de trabajo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g.- Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, 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, y siempre que se justifique que no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.

h.- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

i.- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los

C

centros de educación donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

j.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante el tiempo indispensable.

k.- Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

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

m.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos 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, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 17.1 del presente Convenio.

Los permisos enumerados en esta apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador/a.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo, será fijada por el órgano comarcal competente por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador/a, en cualquiera de los apartados anteriores.

2.- Todo trabajador/a, previo solicitud de tres días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por razones particulares, cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones, pero si entre ellos y debidamente justificado, respetando en cualquier caso las necesidades del Servicio.

Así mismo los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo, y quedando cubiertas las necesidades del servicio.

Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido disfrutados hasta dicha fecha.

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

3.- 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

C

derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

4.- Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as 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 Comarca.

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

6.- 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 sólo los estrictamente necesarios.

7.- Con carácter general la concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador/a lo comunique previamente a la Comarca justificándolo debidamente, salvo que en este convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

8.- Visita médica. Se concederá este permiso al trabajador que tenga visita médica, adjuntando el debido justificante y siempre por el tiempo indispensable, ya sea en la Sanidad Pública o privada, en todas las especialidades médicas o segundas opiniones de contraste de diagnóstico por enfermedad grave. Siempre y cuando no se pueda concertar la cita fuera del horario laboral.

9.- La denegación de los permisos a los que hace referencia el presente artículo, deberá hacerse de forma motivada y por escrito.

Artículo 17.- Licencias.

1. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 45,1.d del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en que se dice que "el contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: d/ Maternidad, paternidad o adopción o acogimiento, de acuerdo con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos regulados en el apartado 2.

2. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis (6) semanas sean

C

inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis (6) semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis (6) semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho (18) semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

C

Con independencia del permiso de hasta dos (2) meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un (1) año.

3. Licencia por lactancia.

Los trabajadores/as tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una ausencia diaria de ausencia del trabajo de hora y media los 9 primeros meses y de una hora los tres meses restantes, que podrán dividir en dos fracciones al principio y al final de la jornada, o en su totalidad (hora y media los 9 primeros meses y una hora los tres meses restantes) al inicio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

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 cinco semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá avisar a la Comarca con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Según Sentencia firme dictada por la Audiencia Nacional de 30 de octubre de 2013, Sala Contencioso – Administrativa, se permite "compartir o repartir" el periodo de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

4. 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 seis 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. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

Atendiendo a las circunstancias excepcionales por la urgencia y la gravedad de la situación personal y/o familiar del empleado público, se podrá conceder por la Comarca un permiso sin sueldo por una periodicidad de hasta un seis meses máximo, en aquellos empleados que no tengan una antigüedad de un año en la Comarca, dicha concesión será justificada documentalmente y requerirá un informe técnico previo, bien facultativo o bien social, que detalle dicha situación.

C

5. Licencias por enfermedad y accidente.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los trabajadores/as 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/a correspondiente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo/a remitiéndose este en un plazo no superior a cinco (5) días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado/a.

En caso de Incapacidad Temporal la Comarca abonará a los empleados/as públicos lo prevenido en la legislación vigente así como lo aprobado por el Consejo Comarcal de la Comarca del Bajo/Baix Cinca en sesión ordinaria de fecha 9 de Noviembre de 2012 y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

De conformidad con Instrucción de 15 de marzo de 2013 (BOA nº 62, de 1 de abril de 2013), las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Artículo 18.- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.

Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores de la Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

1. De un menor de doce (12) años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) años, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

2. De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, 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 hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

3. De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, 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 (1) mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50 %) de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente Convenio.

4. De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

C

Artículo 19.- Jornada reducida por interés particular.

El órgano competente, y en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, al personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al veintisiete (27) y así lo solicite, podrá reconocer una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

La denegación de la reducción de jornada contemplada en este artículo deberá ser motivada y por escrito.

Artículo 19.bis.- Por razón de edad o salud.

Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente. Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

Artículo 20.- Situaciones laborales.

En relación con las situaciones del personal de esta Comarca se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

20.1.- Excedencia por cuidado de hijos.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres (3) 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 constituye la adopción.

Si el hijo/a es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco (5) años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor. Se reserva el puesto de trabajo durante los dos primeros años.

C

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

El empleado público con una relación con la Comarca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

20.2.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) años en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

El empleado público con una relación con la Comarca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

20.3.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) 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 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.

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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

C

20.4.- Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año (1) tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses ni mayor a cinco (5) años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21.- Jubilación.

Los diferentes tipos de jubilación se registrarán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, en especial por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 22. Violencia de Género.

El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

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.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

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 dos (2) 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18). Durante los dos (2) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 23. Adaptación al puesto de trabajo.

El personal que por edad u otra razón no se encuentre capacitado para el desarrollo de las tareas características de su puesto, la Comarca procurará destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

C

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador/a afectado a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

ACCESO, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL COMARCAL

Artículo 24.- Principios generales.

1.- El Comité de Empresa negociará previamente a la aprobación o modificación por parte de la Comarca, de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo, emitiendo informe valorativo.

Igualmente, toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Comarca, y que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de los/as representantes legales del personal, en la línea de los Acuerdos Organizaciones Sindicales y Administración Pública.

Durante el trimestre siguiente a la aprobación de los presupuestos y plantillas por parte del Consejo Comarcal, la Corporación modificará en su caso la Relación de Puestos de Trabajo para adecuarla a la misma, previa negociación con la representación sindical y formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la legislación legalmente aplicable y lo recogido en el presente Convenio.

2.- Las vacantes existentes en la plantilla comarcal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos con el siguiente orden de preferencia:

- 1.- Reingreso del personal en excedencia.
- 2.- Concurso de traslados (movilidad interna).
- 3.- Promoción profesional (promoción interna).
- 4.- Redistribución de efectivos.
- 5.- Personal de nuevo ingreso.

Con carácter temporal podrán ser cubiertos los puestos o plazas vacantes mediante Comisión de servicios o adscripción provisional.

El resultado del citado programa formará parte de la Oferta de Empleo correspondiente de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.- En la fase de concurso, los méritos a valorar serán los establecidos en el RD 364/1995, de 10 de marzo, siendo adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de

C

formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con lo que se señala a continuación en los siguientes apartados:

A/Grado personal:

El grado personal consolidado, se valorará en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por la posesión del grado personal consolidado igual o superior al nivel del puesto solicitado, 1,50 puntos.
- Por la posesión del grado personal consolidado no inferior en dos niveles al del puesto solicitado, 1,25 puntos.
- Por la posesión del grado personal consolidado inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado, 1 punto.

B/Valoración del puesto:

La valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados, conforme se determine en la convocatoria, bien teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puesto de trabajo de cada nivel, o bien en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos/as con los ofrecidos, pudiendo valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos/as en los puestos anteriormente desempeñados.

En función del nivel se considerarán los siguientes valores:

- Por cada año de desempeño en servicio activo de un puesto de trabajo con igual o superior nivel al nivel del puesto solicitado: 0,24 puntos.
- Por cada año de desempeño en servicio activo de un puesto de trabajo con nivel no inferior en más de dos niveles al nivel del puesto solicitado: 0,20 puntos.
- Por cada año de desempeño en servicio activo de un puesto de trabajo con nivel inferior en más de dos niveles al nivel del puesto solicitado: 0,14 puntos.

La puntuación máxima por el apartado B será de 3 puntos.

C/ Formación:

Se establecen los siguientes apartados:

1) Por cursos de formación y perfeccionamiento realizados por los aspirantes, en calidad de alumnos/as y/o impartidores/as, que versen sobre materia directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, se valorarán cada uno de ellos de la siguiente forma:

- Cursos de hasta 20 horas, 0,10 puntos por curso.
- Cursos de 21 a 40 horas, 0,20 puntos por curso.
- Cursos de 41 a 60 horas, 0,30 puntos por curso.
- Cursos de 61 a 80 horas, 0,40 puntos por curso.
- Cursos de 81 a 200 horas, 0,50 puntos por curso.
- Cursos de 201 horas en adelante, 0,60 puntos por curso.

La puntuación máxima por todos los cursos será de 1,5 puntos.

C

2) Titulación académica.

La titulación académica oficial y acorde a las características del puesto, se valorará conforme al siguiente baremo, no siendo acumulable.

La puntuación máxima por titulación será de un punto.

- Doctorado.- 1 punto.
- Licenciatura o Grado.- 0,80 puntos.
- Diplomatura o Grado Medio.- 0,60 puntos.
- Título de Técnico Superior.- 0,50 puntos.
- Bachiller Superior o equivalente.- 0,40 puntos.
- FP de segundo Grado o Ciclo de grado Superior.- 0,40 puntos
- FP de primer Grado, Graduado Escolar, Ciclo de grado Medio o equivalente.- 0,10 puntos.

Total puntuación máxima apartado c) 2,5 puntos.

D/Antigüedad:

La antigüedad se valorará por años de servicios, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de empleado público. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los cuerpos, escalas en que se hayan desempeñado los servicios.

La antigüedad se valorará a razón de 0,80 puntos por año trabajado y su puntuación total por este concepto no podrá ser superior a 2 puntos.

A los efectos de cómputo de los servicios prestados, se entenderá como año natural completo el resto de servicios prestados que no llegue a completar un año natural pero que exceda de 6 meses, despreciándose las fracciones igual o inferior a 6 meses.

Puntuación:

La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados en los apartados anteriores no podrá exceder del cuarenta por ciento (40 %) de su puntuación máxima total, ni ser inferior al diez por ciento (10 %) de la misma.

Las convocatorias deberán fijar una puntuación mínima para la adjudicación de destino.

Los méritos deben valorarse con referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación.

En caso de empate se dirimirá mediante la aplicación del mecanismo establecido en el artículo 44.4) del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

De persistir el empate se procederá a la eliminación de los topes máximos, respecto de cada uno de los apartados, resolviéndose por orden de mayor a menor puntuación. Y de persistir nuevamente el empate se resolverá por sorteo público.

Una vez resuelta la provisión de puestos por el sistema de concurso de méritos (traslados) se publicará dicha resolución en los tablones de anuncios comarcal, efectuándose el nombramiento y la toma de posesión, en su caso de conformidad con la normativa vigente.

C

Artículo 25.- Plan de Consolidación de Empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de buscar una solución definitiva a este problema.

El procedimiento de selección para la conversión de empleo temporal en fijo será el de concurso o concurso – oposición, cuidando especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas que se vayan a cubrir, incluyendo a tal efecto la realización de ejercicios prácticos, redacción de proyectos de trabajo, con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 26.- Reingreso.

El trabajador/a que solicite su reingreso tras una excedencia que no comporte reserva de puesto de trabajo tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca en igual grupo y categoría y no haya sido previamente ofertada para su provisión mediante traslado o promoción. Dicho reingreso deberá producirse en el plazo de quince (15) días desde que le fuera comunicada la existencia de vacante.

En caso de no incorporación dentro del plazo, el trabajador perderá su derecho de reingreso. En el caso de existencia de más de una vacante el trabajador/a podrá optar por la plaza que considere más adecuada.

Si no existe vacante en su categoría, pero sí en otra de su área funcional para cuyo desempeño estuviera capacitado, el trabajador/a podrá optar por su permanencia en la situación de excedencia hasta la existencia de vacante o su incorporación con carácter provisional, debiendo en este último caso participar obligatoriamente en el concurso para provisión definitiva de vacantes de su categoría que se produzcan posteriormente.

Asimismo los trabajadores/as en situación de excedencia podrán reincorporarse mediante su participación en las convocatorias de traslados.

Artículo 27.- Concurso de traslados.

Las vacantes existentes se ofrecerán, previa solicitud del empleado público, para su provisión mediante concurso de traslados entre los trabajadores/as fijos, que ostenten categoría idéntica a la de la plaza ofertada.

En caso de no cubrirse la vacante por este procedimiento, se convocará nuevo concurso de traslado en el que podrán participar los trabajadores/as fijos de categorías equivalentes. La Comisión Paritaria, aprobará la tabla de equivalencias entre categorías.

Estos concursos se regirán por las normas aplicables a esta forma de provisión por los empleados/as públicos.

Artículo 28.- Cambio de categoría.**1.- Promoción Profesional.**

La Comarca convocará en turno restringido de promoción los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros sistemas preferentes. En estos turnos podrán participar todos los trabajadores/as fijos del mismo grupo profesional o del inmediato inferior, siempre que lleven dos (2) años de servicios efectivos en el puesto de origen y cumplan los requisitos de titulación y

C

cualificación exigidos. Los procedimientos aplicables a estas convocatorias serán los establecidos para los funcionarios/as públicos.

2.- Promoción interna.

1.- Se aplicará la legislación vigente, y de forma concreta, lo dispuesto en el Artículos 16, 19 y 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.- El personal que pertenezca al grupo denominado de agrupación profesional cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

GRUPO	ENTRADA	MAXIMO
A1 (Anterior A)	22	30
A2 (Anterior B)	18	26
B	16	22
C1 (Anterior C)	16	22
C2 (Anterior D)	14	18
Agrupaciones Profesionales	10	14

Estos niveles se adaptarán a aquellos que se establezcan con carácter de máximos y mínimos para los trabajadores de la Administración General de Estado.

Artículo 29.- Redistribución de efectivos.

Las vacantes existentes se ofrecerán para su provisión mediante concurso de traslados entre los trabajadores/as fijos, que ostenten categoría idéntica a la de la plaza ofertada.

En caso de no cubrirse la vacante por este procedimiento, se convocará nuevo concurso de traslado en el que podrán participar los trabajadores/as fijos de categorías equivalentes. La Comisión Paritaria, aprobará la tabla de equivalencias entre categorías.

Estos concursos se regirán por las normas aplicables a esta forma de provisión por los funcionarios/as públicos.

Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo no singularizados con carácter fijo, podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico.

Se consideran puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos en las relaciones de puestos de trabajo. El puesto de trabajo al que se acceda por este sistema tendrá carácter definitivo.

C

Podrá llevarse a cabo como consecuencia de una mejor organización de los servicios, y requerirá, con carácter previo, que se eleve propuesta razonada al Delegado Sindical.

Artículo 30.- Otras formas de provisión temporal: Comisión de servicios y adscripción provisional.

1. Comisión de servicios. En caso de urgente e inaplazable necesidad, podrá cubrirse un puesto vacante mediante comisión de servicios por un trabajador/a que reúna los requisitos exigidos para su desempeño de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Estas comisiones no podrán exceder de un año prorrogable por otro en caso de no haber sido cubierto el puesto con carácter definitivo. El puesto de trabajo cubierto temporalmente deberá ser incluido en la primera convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

En ningún caso el desempeño de un puesto en comisión de servicios podrá dar lugar a reclamar ascenso de categoría o grupo, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial y complementos correspondientes.

2. Adscripción provisional. Los trabajadores/as que resulten removidos de su puesto de trabajo obtenido en concurso de traslado, o afectados por su supresión y aquellos que opten por su reingreso en categoría distinta a la que les corresponde podrán ser adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo, siempre que reúnan las condiciones exigidas para su desempeño. En todos estos casos los trabajadores/as afectados vendrán obligados a participar en la primera convocatoria para provisión de dichos puestos que se realice.

Artículo 31.- Promoción Profesional.

Los empleados públicos fijos podrán promocionar su nivel de complemento de puesto de trabajo por antigüedad y formación.

La Comarca 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.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años (4 años) de antigüedad y ochenta horas (80 horas) de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/a para los empleados públicos del Grupo A1 y A2.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años (4 años) de antigüedad y sesenta horas (60 horas) de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/a para los empleados públicos del C1.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años (4 años) de antigüedad y cuarenta horas (40 horas) de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/a para los empleados públicos del C2 y Agrupación Profesional.

La promoción del complemento de puesto de trabajo para aquellos/as trabajadores/as que cumplan los requisitos se empezará a aplicar a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

C

Artículo 32.- Nuevo ingreso.

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo el número, denominación y características de la/s plaza/s reservada/s.

Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

Cuando se valore mediante concurso, se tomarán como referencia las valoraciones del artículo 27. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas que se hayan de cubrir, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas, y con arreglo a la legislación vigente.

La composición del Tribunal se determinará al aprobar las bases de convocatoria. En todos los Tribunales o Comisiones de valoración se nombrará por la Presidencia, a propuesta de la representación sindical (sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 60.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, un vocal con voz y voto, que será trabajador/a de la Comarca y deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca.

El órgano competente de la Comarca informará a los representantes de los trabajadores, con diez (10) días de antelación, de la composición nominal de los Tribunales, de las pruebas de acceso, bases de convocatorias y lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

Artículo 33.- Contratos de duración determinada.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada a la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Los sistemas selectivos se graduarán en función de la duración de los contratos.

Cuando la contratación revista carácter de urgencia y no pueda atenderse con las bolsas de empleo existentes, se recurrirá a los servicios públicos de empleo, los cuales procederán a la preselección de candidatos/as a la vista del perfil profesional del puesto de trabajo, correspondiendo la selección definitiva a la Comisión de Selección establecida, de acuerdo con el siguiente procedimiento extraordinario:

En estos casos, la Comarca, teniendo en consideración las aportaciones de los/as representantes de los trabajadores/as al respecto, aprobará las bases de la convocatoria, siguiéndose los siguientes procedimientos para la selección de los candidatos:

- 1) Remisión de Oferta Pública de Empleo al INAEM.
- 2) Procedimiento de selección a cargo de la comisión designada a tal efecto por la Comarca, con presencia de los/as representantes de los trabajadores/as.
Será de aplicación este procedimiento cuando la contratación revista caracteres de urgencia y no exista posibilidad de contratación mediante bolsas de trabajo.

Se considerará que la contratación tiene carácter de urgencia en los siguientes casos:

C

- Situaciones que urgen por bajas temporales, en servicios de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional inmediata hasta la incorporación del titular, en tanto este mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

- Situaciones de urgencia provocadas por la existencia de vacantes en puestos de carácter permanente que requieran una cobertura provisional inmediata hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario.

- Contrato para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, cuando no se pueda por razones de urgencia acudir al procedimiento de contratación ordinario

Para este último supuesto y con efectos laborales desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, se establecen las siguientes modificaciones:

Para contratos de trabajo que se suscriban al amparo del artículo 15.1 apartado B del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de un periodo de doce (12) meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Las contrataciones específicas que se realicen para ejecución de obras o servicios determinados recogerán en sus correspondientes contratos con el debido detalle el objeto concreto del mismo a fin de que no quede desvirtuado, debiéndose dar cuenta de su formalización al Comité de Empresa.

Los contratos para la formación y aprendizaje serán de aplicación a aquellas personas contratadas en virtud de acuerdos de colaboración entre la Comarca y las Instituciones Públicas competentes.

Se podrán realizar a trabajadores/as de edades comprendidas entre los dieciséis (16) y los veinticinco (25) años, a excepción de los supuestos establecidos legalmente para los que se establezca otro límite máximo de edad. En estos casos será preceptivo el informe favorable previo del Comité de Empresa.

Se establecerá una Comisión de Seguimiento que supervisará el cumplimiento del programa formativo. En dicha comisión estarán presentes los/as representantes legítimos de los trabajadores/as para velar por el normal desarrollo de los mismos.

El tiempo dedicado a la formación será retribuido.

Para la celebración de contratos de formación a personas en situación de exclusión social será necesario informe técnico por parte de los Servicios Sociales correspondientes, debiendo pertenecer el trabajador/a a alguno de los colectivos establecidos por la ley. De la celebración de dichos contratos serán informados con carácter previo los/as representantes de los trabajadores/as, que velarán por una utilización adecuada y no abusiva de los mismos.

Contratos de inserción.- A los contratos celebrados mediante esta modalidad, así como a los contratos en prácticas o para la formación, les corresponderán unas retribuciones que en ningún caso serán inferiores al 80% del salario y complementos correspondientes a la categoría profesional de que se trate, según las tablas salariales del presente convenio colectivo y sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% del SMI, a excepción de Casas de Oficios y Escuelas Taller, donde la Comarca cubrirá hasta el S.M.I.

De la celebración de dichos contratos serán informados los/as representantes de los trabajadores/as, que velarán por una utilización adecuada y no abusiva de los mismos.

C

Artículo 34.- Contratos a tiempo parcial.- El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año sea inferior al de la jornada estipulada a tiempo completo establecida en el presente convenio colectivo

El horario se recogerá en el contrato, La jornada tenderá a distribuirse de modo continuo. Si el horario se realiza con jornada partida, excepcionalmente y con objeto de prestar la mayor calidad de atención, la jornada no podrá dividirse en más de tres periodos.

Los contratos a tiempo parcial se pueden concertar por tiempo indefinido o por duración determinada. Se establecerán a partir de una jornada ordinaria que en ningún caso será inferior a 10 horas semanales ni superior a 35 horas semanales.

En el contrato a tiempo parcial se podrán realizar Horas Complementarias.- De conformidad con la legislación vigente, se establecerá pacto específico con el trabajador indefinido así como con el de duración determinada. Las mismas se establecen con un máximo del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato. El pacto se prorrogará de modo automático en el supuesto de no haber denuncia de las partes.

En el contrato a tiempo parcial se podrán realizar Horas Voluntarias.- De conformidad con la legislación vigente, solo se podrán ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido y su número no podrá superar el 30% del contrato ordinario.

El plazo de preaviso para la realización de horas complementarias o voluntarias, se marca en tres días, pudiendo ser inferior en el supuesto de tener que sustituir a otro trabajador por situación de enfermedad o causa sobrevenida.

La distribución de la jornada podrá ser de modo irregular y flexible en la distribución horaria, a tenor de causas productivas, entre otras las necesidades del servicio, para ello se firmará un pacto como anexo al contrato. La modificación de jornada, en este supuesto, se realizará con un preaviso, no inferior a cinco días, al trabajador.

La compensación de las diferencias por exceso entre la jornada realizada y la jornada ordinaria, se compensaran económicamente o en tiempo descanso si lo solicita el trabajador, en este supuesto la compensación se podrá realizar hasta el 31 de diciembre o de conformidad con la norma general. En supuestos excepcionales de defecto, bajada de producción, y como alternativa a la destrucción de empleo, la Comarca periódicamente redistribuirá las jornadas entre los empleados y podrá realizar modificación de horas ordinarias, comprometiéndose a mantener una jornada semanal mínima de 10 horas.

La jornada del Personal de atención directa del "Servicio de Ayuda a Domicilio" se establece de lunes a domingo, con los descansos legales establecidos y en horario diurno.

Los trabajadores a tiempo parcial, tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

En lo no dispuesto en este artículo y la interpretación del mismo, será facultad de la Comisión Mixta paritaria del Convenio.

C

Artículo 35.- Derecho de opción.

El personal laboral con contrato indefinido, afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en la Comarca en los supuestos de transferencia a empresas privadas. En los supuestos de que dicha transferencia sea a otras Administraciones, Organismos Autónomos o empresas públicas, no será de aplicación lo previsto en este párrafo.

Artículo 36- Permutas.

1. La Comarca estudiará con otras Administraciones Públicas la posibilidad de efectuar permutas entre el personal de las mismas, siempre que sean de las mismas categorías profesionales o similares, manteniendo en todo caso la antigüedad de los interesados.

2. También podrán autorizarse permutas entre trabajadores del mismo nivel y categoría profesional destinados en las diferentes áreas la Comarca cuando concorra acuerdo de los interesados y, en su caso, de la Corporación Comarcal.

3. En ningún caso la permuta podrá suponer perjuicio para otros empleados.

4. No podrán autorizarse permutas del mismo empleado hasta transcurridos cinco años desde la anterior.

Artículo 37.- Acceso de discapacitados.

La Comarca reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores/as discapacitados que la legislación prevé, cumpliendo así el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y de los 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 las plazas de que se trate.

Artículo 38. - Funcionarización.

La Comarca, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de 28 de Julio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriba dichos puestos.

La representación sindical elevará propuesta de puestos de trabajo que requieran su reconversión en funcionarios.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

- Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.
- Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.
- Se facilitará a los candidatos/as la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

C

Artículo 39.- Bolsas de trabajo.

En las convocatorias de plazas de nuevo ingreso se incluirá la previsión de creación de una bolsa de trabajo integrada por aquellos/as aspirantes que habiendo superado las pruebas selectivas, o habiendo superado la puntuación mínima exigida en concurso, no hubieran resultado contratados por falta de plazas. Estas bolsas tendrán una duración máxima de dos (2) años, quedando sustituida automáticamente por la última confeccionada en su categoría.

Se podrán realizar convocatorias para creación de bolsas de trabajo, en aquellos servicios que se considere necesarios.

Artículo 40.- Formación del personal.

1. La Formación de los empleados públicos 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 de la administración comarcal.

2. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance el mayor número de categorías y empleados públicos.

3. En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas.

4. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Comarca, o por cualquiera Administración Pública, centros oficiales reconocidos, así como por la FAMCP.

La asistencia a estos cursos, incluidos los desplazamientos, se considerarán siempre como tiempo de trabajo efectivo, y con un máximo de 40 horas anuales de formación.

CAPÍTULO VI**DERECHOS Y DEBERES****Artículo 41.- Derechos y deberes.**

Los empleados/as comarcales se someten en esta materia a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, al Estatuto de los Trabajadores y a las disposiciones legales dictadas en su desarrollo.

CAPÍTULO VII**RETRIBUCIONES**

Las retribuciones del personal al servicio de la Comarca deberán cumplir, en todo caso, lo dispuesto en la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

Artículo 42.- Conceptos retributivos.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de su trabajo, en dinero o en especie, ya retribuyan trabajo efectivo o los períodos de descanso computable como trabajo.

C

El personal laboral sometido al presente Convenio, salvo el expresamente exceptuado en el artículo 2, sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos establecidos en el mismo.

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

Artículo 43.- Salario Base.

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

Artículo 44.- Pagas extraordinarias.

Los empleados/as acogidos a este Convenio percibirán dos (2) pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del salario base y antigüedad, más el cien por cien (100 %) del Plus Convenio y del Completo Puesto de Trabajo mensual. Se abonarán los días uno (1) de junio y diciembre.

A los trabajadores/as 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.

Las pagas extraordinarias de los empleados de la Comarca se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos en dichas fechas.

Artículo 45.- Antigüedad.

Es la parte de retribución que corresponde al trabajador/a por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres (3) años, o múltiplo de tres (3) años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes en que hubieran perfeccionado. Los trabajadores/as temporales, tendrán derecho al reconocimiento de trienios una vez que acrediten los tres (3) años efectivos de servicio.

Las cuantías asignadas a cada trienio desde ahora en adelante serán las mismas que resulten de aplicación al personal funcionario en función del grupo de clasificación, sin perjuicio de respetar lo que se viene percibiendo hasta este momento según lo dispuesto en el Anexo correspondiente que se adjunta a este Convenio formando partes inescindible del mismo.

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

Artículo 46.- Retribuciones complementarias.

A).- Complemento de Destino. Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la relación de puestos de trabajo en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Los puestos de trabajo se clasificarán en alguno de los niveles correspondientes a los intervalos establecidos con carácter general para los trabajadores de la Comarca.

C

Las cuantías correspondientes al Complemento de Destino son las equivalentes a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Complemento de Destino de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en los términos de la Disposición transitoria tercera sobre la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

B).- Complemento Puesto de Trabajo. Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Las tablas retributivas de dicho complemento figuran en el Anexo correspondiente sobre Valoración de Puestos.

Se consideran componentes y partes variables del Complemento de Puesto de Trabajo los siguientes conceptos: Nocturnidad, Festividad, Toxicidad, Plus Pantalla, Jornada partida, Uso vehículo propio, Asistencia a Comisiones, Guardia localizada, Productividad y Turnicidad.

C) -Pluses. Se consideran componentes y partes variables.- Los pluses están destinados a retribuir la ejecución de trabajos en determinadas circunstancias y con carácter no habitual, que no hayan sido objeto de valoración en la asignación del complemento de puesto de trabajo, salvo los días y las noches del veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre, que se retribuirán a cualquier trabajador/a que los realice.

Los trabajadores/as que por razones de servicio deban prestar servicio en domingo o festivo, siendo éste su día de descanso, tendrán derecho a percibir el plus de festividad, así como el de nocturnidad y otros que pudieran corresponder en su caso. De igual forma, las sustituciones que se hagan en jornada nocturna, generarán el derecho a percibir la nocturnidad.

Se abonarán como pluses los siguientes conceptos:

.- Nocturnidad. Retribuirá el trabajo prestado entre las diez (10) de la noche y las seis (6) de la mañana.

.- Festividad. Retribuye el trabajo realizado en domingos, festivos y no laborales.

.- Plus del Personal RSU: Retribuye el trabajo prestado por el personal del servicio de residuos sólidos urbanos siempre y cuando se realice en turnos de sábado noche.

.- Toxicógeno- Penoso. Retribuye el trabajo que conlleve el uso de con pinturas, disolventes, decapantes, polvo, proyecciones, productos de limpieza y otros materiales tóxicos relacionados con los trabajos de señalización vial y similares. La forma de determinar la procedencia de este plus será según el criterio del comité de seguridad y salud de la comarca.

Igualmente, retribuirá el trabajo que conlleve según Informe técnico emitido por organismo público y/o mutuo de trabajo riesgo tóxico por el desempeño del trabajo.

.- Asistencia a Comisiones. Lo percibirá el personal que deba asistir como técnico o asesor a Comisiones informativas, consejos consultivos, plenos comarcales y otro tipo de

C

reuniones para los cuales se solicite su asesoramiento y siempre que éstas se realicen fuera de jornada habitual.

.- Guardia localizada. Retribuye la guardia localizada no presencial y voluntaria fuera de la jornada laboral y los trabajos realizados en la realización de servicios con carácter extraordinario de urgencia, es decir, aquella en que el trabajador debe estar localizable y presentarse en el lugar donde se le requiera con un periodo mínimo de respuesta. Las actuaciones para las que sean requeridos deben tener carácter urgente.

La situación de la guardia localizada debe ser voluntaria por el trabajador. En el caso que el personal acepte llevarla a cabo, se mantendrá de forma obligatoria durante el periodo de un año a contar desde la aceptación.

.- Plus Trabajadores Familiares. Por el sistema de jornada aplicado.

El presente complemento, de aplicación exclusiva a las trabajadoras familiares y será de aplicación a aquellas trabajadoras familiares afectadas por una situación de dispersión horaria, y una progresión por tramos inversamente proporcional al número de horas trabajadas. Así:

- a. De 5 a 15 horas
- b. De 16 a 20 horas
- c. De 21 a 25 horas
- d. De 26 a 35 horas

El abono de este plus se solicitará a través del Jefe/a de Servicio con el visto bueno del Consejero Comarcal competente, y su cuantía se fijará de conformidad al Anexo V del presente convenio.

D).- Complemento de productividad. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeña su puesto de trabajo. Para su valoración se establecerán criterios objetivos, tales como consecución de objetivos u otros. La asignación global de este complemento así como su distribución en programas y criterios para asignación individualizada, serán objeto de negociación con los/as representantes de los trabajadores/as.

La cuantía de los complementos así como de los pluses vendrá determinada en los Anexos que se adjuntan a este Convenio, y que forman parte inescindible del mismo.

Artículo 47.- Horas extraordinarias.

Las tareas desempeñadas para la Comarca, por orden de ésta, fuera del horario laboral establecido, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Con carácter general se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido expresamente autorizada por la Corporación, sin que en ningún caso puedan exceder de ochenta (80) al año, o la parte proporcional que corresponda a jornadas reducidas, salvo que se trate de reparar, prevenir y evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Esta autorización tiene que ser solicitada por la Consejería correspondiente y concedida por la Presidencia, debiendo notificar este hecho al empleado de forma previa a la realización de las mismas. No obstante, dado el carácter de servicio público que presta la Comarca del Bajo/Baix Cinca, las horas extraordinarias se realizarán por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente se podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, siguiendo un turno, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

C

Estas horas, compensadas en tiempo a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando haya sido efectuada sábado, domingo, día festivo u horario nocturno, o mediante el abono correspondiente que figura en el Anexo del servicio. El abono de horas extraordinarias se realizará por acuerdo del trabajador/a y del Consejero/a que las ordene, bien mediante el pago del precio o compensación de las horas trabajadas. En caso de no lograrse acuerdo respecto a la forma de abono, la opción corresponderá al trabajador/a.

“Tendrán la consideración de horas extraordinarias obligatorias al amparo del Artículo 35.4 del Real Decreto Ley 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las siguientes:

1. Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.
2. Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.
3. Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias.

En los servicios que desempeñan un trabajo con características especiales, se creará una bolsa de horas para que los trabajadores las puedan compensar sin perjuicio en el funcionamiento habitual de los mismos.

La cuantía de las horas extraordinarias será la reflejada en el Anexo V del presente Convenio.

Artículo 48.- Anticipos reintegrables.

La Corporación mantendrá un fondo de ayuda con carácter social, para la concesión de anticipos a todo el personal comarcal. Se concederán anticipos por una cantidad máxima al equivalente a una paga extraordinaria, que serán deducibles en un máximo de doce mensualidades. Se concederán éstas por riguroso orden de petición, salvo en los casos excepcionales que deberán ser igualmente justificados documentalmente sin estar sometidos a turno alguno. No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

No podrá concederse licencia sin sueldo o situación administrativa alguna en las que el personal deje de percibir sus retribuciones con cargo al capítulo I del Presupuesto Comarcal sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al periodo de licencia que se solicite, o a la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa. Asimismo, no podrá acceder a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad, sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste de saldar. La cantidad máxima de todos los anticipos será de 12.000,00 euros.

Artículo 49.- Indemnizaciones y suplidos.

Los empleados públicos tendrán derecho a percibir indemnizaciones para resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros asuntos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

- Dietas y desplazamientos. Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente.

Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad máxima de 60€ diarios por alojamiento; las dietas por manutención se cifran en la

C

cantidad de 40€ por dieta entera diaria (desayuno, comida y cena) y de 20€ la media dieta (desayuno y comida).

La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o certificación del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en el ámbito de las Administraciones Públicas.

A efectos de contabilizar los kilómetros efectuados en el desempeño del trabajo, se considerará como punto de partida la sede administrativa más cercana al centro de trabajo donde se ubique al trabajador. El trabajador que no realice desplazamientos por motivos de residencia no recibirá retribución alguna. Cuando la residencia habitual del trabajador esté más cerca de su centro de trabajo que la sede administrativa desde donde se calcula el kilometraje, se pagará este desde su lugar de residencia.

El tiempo invertido durante estos desplazamientos será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

En referencia a las reuniones profesionales, se tendrá que pagar dieta tanto en el caso de que esta tuviera lugar en horario de mañana y tarde (sin tener en cuenta el kilometraje) como cuando la reunión profesional finalizará a las 14 horas, y se celebrará en un municipio que distara del centro de trabajo en más de 90 km.

En el supuesto de que durante el desplazamiento del trabajador/a por motivos de trabajo con vehículo propio, se produjese accidente de circulación, los gastos de reparación e indemnizaciones, en el caso que no estén cubiertos por su seguro, serán abonados por la Comarca a través de un fondo especial de 18.000 € al año, ampliable en caso de necesidad, y se le facilitará un vehículo de sustitución hasta un máximo de 5 días o la opción de trabajar en un puesto de igual categoría sin perjuicio económico. Para el funcionamiento de este Fondo se elaborará un Reglamento en un plazo no superior a 6 meses. (Será de aplicación a partir del 1 de enero de 2017).

Los desplazamientos se abonarán en función de las distancias reflejadas en el Anexo correspondiente del presente convenio. La indemnización a percibir por gastos de viaje por el uso del vehículo particular será la misma que venga establecida para los funcionarios.

Los empleados públicos que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, o termino municipal recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 € por kilómetro.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros de recorrido que para los mismos, se indiquen en la cartografía oficial de carreteras del Ministerio. Este dato se incrementará en un 20% por los desplazamientos que se realizan dentro del municipio.

Para el personal cuyo servicio tenga carácter itinerante o que realice su actividad en varios centros de trabajo, se le asignará un centro de trabajo o localidad, que servirá para la determinación del kilómetro cero. Este dato tendrá que aparecer obligatoriamente en la convocatoria de cualquier puesto de trabajo.

Artículo 50.- Nómina.

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

C

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

- Datos personales: nombre, DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.
- Datos de la Comarca: determinación del centro de trabajo y domicilio, número de Seguridad Social del Comarca y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
- Datos económicos: fecha, periodo de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

Artículo 51.- Quebranto de moneda.

La Comarca garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los trabajadores/as encargados de este servicio.

Artículo 52.- Justificación de haberes.

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

CAPÍTULO VIII

AYUDAS SOCIALES

Artículo 53.- Seguro de accidentes.

La Comarca del Bajo/Baix Cinca garantizará un seguro de accidentes con cobertura para los siguientes riesgos, y cuya cuantía viene determinada en el Anexo correspondiente.

- Fallecimiento por contingencias comunes.
- Fallecimiento por AT o EP.
- Incapacidad profesional absoluta.
- Invalidez permanente y absoluta.

Artículo 54.- Fondo de Acción Social.

Durante la vigencia de este convenio y con finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el 1% de la masa salarial de los empleados públicos para financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Corporación que haya prestado al menos, seis meses de trabajo efectivo en el año natural que da derecho a su percepción, es decir, en el año anterior al devengo.

Se establecen una serie de prestaciones que tienen por objeto cubrir aquellas contingencias que, previamente definidas, no sean cubiertas total o parcialmente, por cualquier otro sistema público o paliar con carácter complementario tales coberturas si no alcanzan a satisfacer la totalidad del gasto correspondiente.

C

En todo caso, las prestaciones de dicho sistema no podrán suponer enriquecimiento injusto para el beneficiario ni que éste obtenga cuantías superiores al coste real satisfecho o a satisfacer en cada situación. Los importes de las ayudas cuantificados en este capítulo se actualizarán anualmente con el IPC.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por cuatro (4) representantes de la Comarca, y cuatro (4) representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar. Los criterios de adjudicación serán de carácter público.
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- c) Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la Comisión de Acción Social elaborará el correspondiente Plan de Acción Social en el marco de los criterios generales establecidos previamente. Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto, se realizará en el mes de enero del siguiente año. El estudio y resolución de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre. Si una vez resueltas todas las solicitudes, sigue habiendo crédito del fondo Social, éste se acumulará para el siguiente ejercicio.

El Plan de Acción Social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

Artículo 55.- Plan Pensiones.

La Comarca podrá adherirse al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón.

OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 56.- Premio de nupcialidad y natalidad.

La Comarca abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

- Premio de nupcialidad o por registro de parejas de hecho:

El trabajador percibirá en concepto de esta ayuda la cantidad de 150 euros. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Comarca, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda. Será necesaria la presentación del libro de familia y/o copia del registro municipal de parejas de hecho, para poder percibir la ayuda económica.

La percepción del premio por registro de pareja de hecho, excluirá el correspondiente por nupcialidad en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada pareja.

- Premio de natalidad.-

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 200 euros, por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

C

Artículo 57.- Subsidio por familiares discapacitados.

La Comarca abonará mensualmente, a solicitud del trabajador, la cantidad de 100 euros por cada hijo, cónyuge o familiar a su cargo, que sea discapacitado físico o psíquico con un coeficiente de discapacidad mínimo del 66%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue la Seguridad Social o el IASS.

Artículo 58.- Premio por antigüedad.

Se establece un premio por antigüedad en la Administración, consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

- a) Cumplidos 25 años de servicio en la Comarca, el trabajador podrá optar por disfrutar de un mes o 22 días hábiles, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los 22 días antes mencionados.
- b) En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento previo a jubilación.
- c) El trabajador que no complete 25 años de servicio, previo a jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a la parte proporcional de los 30 días, con arreglo a los años de servicio.

Artículo 59.- Premio por jubilación.

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Comarca, ésta abonará a los trabajadores que con al menos quince años de antigüedad reconocida por la misma y que opten por ella, las cuantías que a continuación se indican:

- A los 64 años: 6 mensualidades de salario real.
- A los 63 años: 8 mensualidades de salario real.
- A los 62 años: 10 mensualidades de salario real.
- A los 61 años: 12 mensualidades de salario real.
- A los 60 años: 14 mensualidades de salario real.

Artículo 60.- Asesoramiento y defensa legal.

Excepto en casos de fuerza mayor, la Comarca responderá patrimonialmente por los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluida las conductas de sus empleados, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave del mismo.

A tal fin se suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos de cobertura que el Consejo Comarcal estime oportuno.

La Comarca, cuando hubiere abonado la indemnización directamente, podrá ejercitar la acción de repetición que le corresponda contra el empleado público cuya acción u omisión hubiera ocasionado el daño, siempre que haya mediado dolo, culpa o negligencia grave.

C

La Administración garantizará la asistencia letrada al empleado en el caso de querrela o demanda como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo. En el caso de que se dicte sentencia condenatoria, se seguirán los mismos principios del punto anterior.

En el supuesto de que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave del empleado, se le concederá un anticipo a fin de satisfacer las indemnizaciones a que hubiera sido condenado por sentencia firme.

Artículo 61.- Suspensión Temporal del Carnet de Conducir.

En caso de suspensión temporal del carnet de conducir por motivos de salud del trabajador, que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones. En estos casos se someterá a informe preceptivo y vinculante de la Comisión Mixta de seguimiento del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 62.- Normativa aplicable.

En este Capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden del 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia y a las normas de Funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 63.- Comité de Seguridad y Salud.

Existirá un Comité de Seguridad y Salud, común para todo el personal de la Comarca, cuya composición será de seis (6) miembros. Tres (3) serán designados por la Comarca y los otros tres (3), que serán los Delegados de Prevención, por los/as representantes del personal, a través de sus órganos de representación.

1.- Serán funciones de este Comité:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades de los trabajadores/as, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Comarca medidas a adoptar en cada caso.
- Promover en la Comarca la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral.
- Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.
- Proponer anualmente a la Comarca el Presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

C

2.- Los/as representantes de los trabajadores/as en el Comité de Seguridad y Salud ejercerán, entre otras, las siguientes funciones:

- Ser informados por la Comarca de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención y participar en las revisiones y evaluaciones de los puestos de trabajo.

- Informar y promover formación a los trabajadores/as en horas de trabajo.

- Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un periodo de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los/as representantes de los trabajadores/as, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

- Proponer a la Comarca cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas, cursos de formación y sensibilización de los empleados/as públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

- Ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Permanente que se instruyan y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

Artículo 64.- Medidas preventivas.

a) Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos se practican por los servicios sanitarios adecuados para todos los trabajadores/as y con la siguiente periodicidad:

- Reconocimientos generales una (1) vez al año a todos los trabajadores/as.

- Reconocimientos periódicos y específicos a aquellos trabajadores/as que por razón de su actividad y el puesto de trabajo que ocupe así lo estableciera la legislación vigente.

La comisión de salud laboral podrá asimismo extender estos reconocimientos médicos a otros colectivos.

- A todo trabajador/a de nuevo ingreso antes de su incorporación de puesto de trabajo, así como cuando cambie de puesto de trabajo o de funciones si dicho cambio supone la asunción de riesgos no medidos previamente.

La vigilancia de la salud prevista en este artículo solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario, solo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo o para los demás trabajadores/as.

Los servicios administrativos de personal confeccionarán el calendario de revisiones dando cuenta al Comité y a sus representantes legales, debiendo ir en todo caso el trabajador/a a dicha revisión en día laboral y siendo notificado el interesado/a del resultado de la misma.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán enviados al propio interesado/a en sobre cerrado de forma confidencial garantizando en cualquier caso la intimidad del trabajador/a. La Comarca tendrá la información suficiente de aquellos trabajadores/as de cuyo reconocimiento se derive la imposibilidad de ejercer sus funciones laborales.

b) Primeros auxilios. En todos los Centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto. Se repondrán cada tres (3) meses.

c) Los empleados de la Comarca deberán recibir la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con la legislación actualmente vigente.

C

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DE VESTUARIO

Artículo 65.- Vestuario.

Con carácter obligatorio y gratuito, la Comarca proporcionará a todos los trabajadores/as, que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada.

El personal temporal tendrá derecho a la percepción de vestuario nuevo y se le guardará para sucesivas sustituciones.

El trabajador/a vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

La Comarca junto con la representación legal de los trabajadores/as, acordará en el seno de la Comisión de Seguimiento del Convenio el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación (Reglamento de vestuario).

Tendrán derecho a vestuario en los puestos de trabajo aquellos trabajadores/as comarcales cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad o higiene, uniformidad o cualquier otro motivo.

La concesión o supresión del derecho a vestuario en un puesto de trabajo, la modificación de los elementos que lo componen y en general, cualquier actuación en esta materia se ajustará a lo acordado por el Delegado Sindical y Comité de Seguridad y Salud.

Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan reconocido este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores/as antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos que se establezcan.

Se establece el deber de custodia y conservación de los elementos entregados, con devolución a la finalización de la relación laboral de equipos, distintivos y otro material imperecedero.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

I.- DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 66.- Órganos.

Los Delegados de Personal son los representantes legales de los trabajadores/as, para la defensa de sus intereses.

Artículo 67.- Delegado/a de Personal. Competencias.

Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones concedidas por las Leyes se reconocen a los Delegados del personal y Delegados sindicales en su ámbito de actuación los siguientes:

C

a) Ser informados por la Comarca

- 1.- Anualmente sobre la evolución probable del empleo.
- 2.- Con carácter previo a su ejecución sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la misma.
- 3.- Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 4.- La Comarca habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores/as los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 y 2 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Colaborar con la Comarca para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en el trabajo.

c) Los/as delegados del personal y Delegados/as sindicales dispondrán de un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental en horas de oficina.

d) La Comarca pondrá a su disposición las nóminas, los TC1, TC2, así como la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Serán a cargo de la Comarca las dietas y gastos de viaje que se originen por los desplazamientos ordenados o pactados con la Comarca por cuestiones de formación Sindical o asistencia a reuniones.

Artículo 68. Garantías.

Los Delegados de Personal gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen para el ejercicio de su representación.

Dispondrán de un crédito de veinte (20) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, acumulable trimestralmente. No se incluirán en el cómputo las que se realicen por interés de la Comarca durante jornada laboral, ni las referidas al proceso de negociación. Con cargo a dicho crédito dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores/as, ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales previa comunicación al Jefe/a de Servicio correspondiente que lo concederá automáticamente dando aviso al servicio de personal, en los términos establecidos en la normativa vigente.

II.- DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.**Artículo 69.- Representación sindical.**

La Comarca reconocerá la capacidad representativa de los diversos sindicatos en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichos sindicatos ostentarán representación institucional y tendrán competencia para la negociación colectiva.

Las partes firmantes de las presentes estipulaciones ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen como tales en orden a instrumentar a través de sus respectivas organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

C

III.- ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 70.- Del derecho de acción sindical.

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato que reúna las condiciones establecidas en el Título III, artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical tendrán garantizado el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

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

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

IV. DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL.

Artículo 71.- Órgano Conjunto de Participación Sindical.

Se constituirá el Órgano Conjunto de Participación Sindical del Personal Funcionario y Laboral de esta Comarca.

Este órgano se reunirá, al menos una vez al trimestre, y previamente a la aprobación por el Consejo de la Comarca de la Relación de Puestos de Trabajo y/o Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los/as representantes sindicales, con la finalidad de proceder a negociar:

- a. Actualización de la plantilla (Clasificación, número de puestos).
- b. El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c. La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d. El diseño y aprobación de Planes de formación.
- e. Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f. Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.

Igualmente, dicho órgano se convocará para negociar:

- a. La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial.
- b. El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- c. Los reglamentos de prestación de servicios.
- d. Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.
- e. Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

C

Asimismo será competente para negociar, con carácter previo a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

1. Bases y convocatorias de selección y contratación del personal.
2. Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional.
3. Bases y convocatorias de provisión de puestos.
4. Supuestos de redistribución de efectivos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de quince (15) días a contar desde la aprobación del presente Convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con siete (7) días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con dos (2) días de antelación en ambos casos por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas.

V.- DEL DERECHO DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN.

Artículo 72.- Derecho de reunión.

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores/as y secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los artículos 8 de la Ley Orgánica de libertad sindical y 77 a 81 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

Artículo 73.- Derecho de asociación.

La Comarca respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, y en su caso, constituir su sección sindical. Admitirá que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

VI.- DERECHO DE HUELGA.

Artículo 74.- Derecho de huelga.

La Comarca reconocerá el derecho de huelga del personal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 75. Responsabilidad disciplinaria.

1. Los empleados públicos quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Capítulo y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

C

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por lo dispuesto en el Art 93 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 76. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

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

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

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

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

Artículo 77.- Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son 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.

C

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.

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

o) El acoso laboral.

p) 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.

3. Las faltas graves serán establecidas por 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, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 78.- Sanciones.

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

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo 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.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

C

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

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

Artículo 79.- Prescripción de las faltas y sanciones.

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

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

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 80.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

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

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

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

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a

C

convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Todos los derechos reconocidos en este Convenio a los cónyuges de los empleados públicos serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas Estables no Casadas (parejas de hecho).

Así mismo cuando en el presente texto se haga mención hijo/a u otros parientes de consanguinidad o afinidad hasta segundo grado, se entenderán que tendrán la misma consideración a efectos de aplicación del presente convenio tanto a matrimonios, como a parejas y/o uniones de hecho.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Se reconoce la sucesión de empresa habida entre los municipios y mancomunidades en los que trabajan los trabajadores que se incorporan a la Comarca el 1 de enero de 2003, y la Comarca debido al proceso de comarcalización, en los términos establecidos en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores

Igualmente se contemplará el mecanismo de sucesión de empresa para los trabajadores que se incorporen a la institución comarcal, en los términos establecidos en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este Convenio, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenios y complemento de puesto de trabajo).

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- A los empleados públicos de la Comarca les será de aplicación la Instrucción de 23 de diciembre de 2013 de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por las que se concretan los supuestos excepcionales que permiten la percepción del complemento de incapacidad temporal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- De conformidad con lo estipulado en Ley de creación de la Comarca del Bajo/Baix Cinca, la sede oficial de la Comarca se ubica en el municipio de Fraga, sin perjuicio de los diferentes Centros de Trabajo en que presta servicios la Comarca, y sin perjuicio de las sedes administrativas que se fijen en este Convenio.

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

C

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- El presente Convenio consta de ochenta (80) artículos, siete (7) disposiciones adicionales, una disposición final, y siete (7) Anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

DISPOSICIÓN FINAL.- Las disposiciones legales que puedan calificarse como derecho necesario se imponen, en todo caso, en su aplicación sobre el contenido del presente Convenio. Debe precisarse, que será de directa aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, y en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

La entrada en vigor del presente Convenio, anulará y dejará sin efecto, todo convenio que se estuviera aplicando, e impedirá desde este momento los acuerdos personales entre los trabajadores y la Corporación en las materias reguladas en el presente Convenio que no hayan sido negociados con la representación de los trabajadores y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

En Fraga, a 27 de febrero de 2017

Firman el presente Convenio,

POR PARTE DE LA EMPRESA,

EL PRESIDENTE,

Fdo: José Evaristo Cabistal Cuchí Fdo: Esther Saló Urrea Fdo: M^a José Vicente Poy

Fdo: Alejandro Poy Escudero Fdo: Ramón Salamó Ecequiel Fdo: Ángel Cabrera Callizo

Fdo: Carlos Cabos Beltrán

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES,

Fdo: Agustín Berenguer Sanz Fdo: M^a Cielo Ricart Cortí Fdo: Araceli Blanch Ibarz

Fdo: Gemma Franquesa Cañadell

C

ANEXO I **GRADOS DE PARENTESCO**

La referencia al primer y segundo grado de parentesco incluye las siguientes categorías familiares:



ANEXO II **GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TITULACIÓN**

El Artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

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

GRUPO A. Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

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

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

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Disposición adicional sexta: Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el Artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

C

Los empleados públicos que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida, podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el Art. 18 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ANEXO III

A los efectos de lo previsto en este Convenio se entenderá por enfermedad grave:

- A)** Dolencia física o psíquica con secuelas que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
- B)** Intervención quirúrgica, independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión.
- C)** La simple hospitalización.

ANEXO IV

PLUS CONVENIO Y COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Este anexo se completará con la relación de puestos de trabajo, en el plazo máximo de 9 meses desde la firma del presente convenio.

ANEXO V

PLUSES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

NOCTURNIDAD: 8,55 €/NOCHE

FESTIVIDAD: 34,22€

TOXICO-PENOSO:

CONDUCTOR 150,17

PEON 137,11

PLUS PERSONAL RSU: 34,22

PLUS ESPECIAL DEDICACION: 33% DEL SALARIO

ASISTENCIA A COMISIONES: 50€/SESION

GUARDIA LOCALIZADA:

CONDUCTOR: 75,84€/MES

PEÓN: 69,23 €/MES

PLUS TRABAJADORES FAMILIARES. Por el sistema de jornada aplicado:

De 5 a 15 h ----- 60 €

De 16 a 20 h ----- 45 €

De 21 a 25h ----- 30 €

De 26 a 35 h ----- 15 €

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

HORAS EXTRAS

En día laboral: 10,96 €

En día festivo: 12,53 €

En ferias y eventos: 15,20 €

C

ANEXO VI
HORARIOS DE TRABAJO

ESTE ANEXO SE COMPLETARA CON LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, EN EL PLAZO MÁXIMO DE 9 MESES DESDE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO

ANEXO VII
INCAPACIDAD TEMPORAL

BOPH Nº 216 de 13 de noviembre de 2012 El Consejo Comarcal de la Comarca del Bajo/Baix Cinca, en sesión ordinaria de fecha 9 de noviembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la Competitividad.

Adoptó el siguiente Acuerdo.

En virtud del R.D. Ley 20/2012 en su artículo 9.2. donde explícitamente dice "Cada Administración pública podrá complementar las prestaciones con los siguientes límites..", y por ello se acuerda:

1.- Reconocer en todos los casos un complemento, durante los tres primeros días de Incapacidad Transitoria, que sumado a la prestación de Seguridad social, se alcance el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior a la baja. Desde el día cuarto hasta el vigésimo se abonará un complemento hasta alcanzar el 75 % de las retribuciones. A partir del vigésimo primer día se aplicará un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones.

2.- Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de contingencias profesionales, la Comarca del Bajo/Baix Cinca complementara las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones percibidas en el mes anterior a la baja (base reguladora convenio), en todos los casos, desde el primer día.

En el mismo R.D.L en su art. 9.5 dice "Cada Administración podrá determinar los supuestos excepcionales y justificados en que el complemento a aplicar podrá ser de una cantidad hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones,..." la Comarca del Bajo/Baix Cinca acuerda en este punto:

1.- En casos de hospitalización y/o intervención quirúrgica, tal como indica el RD, se considerarán justificados y excepcionales, procediéndose al abono de un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones (base reguladora convenio).

2.- También se considerarán suficientemente justificados y excepcionales los casos de enfermedad grave, tratamientos agresivos y prolongados, inmovilizaciones en domicilio por fracturas y/o reposos obligatorios.

3.- En aquellos casos en que la I.T. no se ajuste a ninguno de los supuestos anteriores, se decidirá en el Comité de Seguridad y Salud si procede o no el abono de este complemento excepcional adoptando criterios objetivos.

Lo que se publica para conocimiento de los interesados, significándose que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de Julio Reguladora de la Jurisdicción.

Contencioso-Administrativa, contra el citado acuerdo, que pone fin a la vía administrativa puede interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huesca o aquél en que tenga el domicilio, a elección, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación. Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Fraga, a 12 de noviembre de 2012.

El Presidente de la Comarca: Francisco García Bagué.