

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA COMARCA DEL ALTO GALLEGO**

### **CAPITULO 1 CONDICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1.- AMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.-**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral dependiente de la Comarca del Alto Gállego. Cuando en el presente texto se haga mención a los términos «trabajador» o «trabajadores», a sus sinónimos y a las denominaciones de las categorías profesionales, éstos siempre se entenderán aplicados en género común, es decir, referidos tanto al género femenino como al masculino.

#### **ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.-**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 01/01/2010 hasta el 31.12.2013.

#### **ARTÍCULO 3.- PUBLICIDAD.-**

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.-**

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes. Hasta tanto se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

#### **ARTÍCULO 5.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.-**

Para velar por la correcta interpretación del presente Convenio se crea una Comisión paritaria integrada, por una parte, por dos miembros a designar por la Comarca, y por otra parte, por dos representantes de los trabajadores, pudiendo asistir asesores respectivos con voz pero sin voto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.

- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
  - Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.
  - Informar sobre las solicitudes de reducción de jornada por circunstancias personales previstas en el artículo 12, sobre las solicitudes de permutas y sobre las peticiones de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud.
  - La aprobación y revisión del Seguro de vida y accidentes y la regulación y aplicación del Fondo Especial por accidentes de tráfico.
  - Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
  - Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio. Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser validas, se adoptarán por mayoría. Cuando las resoluciones no tengan carácter interpretativo y de definición de lo ya acordado, y supongan acuerdos sobre nuevas materias, estas resoluciones deberán ratificarse por el Consejo Comarcal. Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.
- La convocatoria de las reuniones la realizará el Secretario de la Comarca o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación de 48 horas respecto de su celebración.
- Se levantará acta de acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de todos los asistentes.

#### ARTÍCULO 6. - CONFLICTIVIDAD LABORAL.-

Antes de acudir a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Acuerdo y de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia Institución.

### **CAPITULO II JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Comarca será de 37,5 horas semanales, realizadas de lunes a viernes.

Jornada anual: 1.600 horas

La jornada ordinaria de trabajo de todo el personal de la Comarca, será el resultado de descontar a los 365 días del año, el total de sumar al número de sábados, domingos, 16 festivos, 8 días de libre disposición y 22 días de

vacaciones, y del multiplicar el resultado así obtenido por 7,5 horas diarias de trabajo efectivo.

A la vista de esta distribución se incrementarán, en su caso, los días de vacaciones anuales. En los contratos de obra y servicio de duración inferior a un año, y en los que no tengan la jornada completa, este incremento se reducirá en la parte proporcional correspondiente.

#### ARTÍCULO 8.- Distribución de la jornada laboral

Dada la diversidad y características especiales de los servicios existentes en el ámbito de la Comarca, teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Corporación, a través de la Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente para el personal laboral, previo conocimiento del Comité de Empresa se reflejan los horarios y turnos de trabajo del personal comarcal adscrito a los diferentes servicios de acuerdo con los principios de eficacia, flexibilidad y variedad tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, siendo los horarios de cada área los siguientes:

En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos periodos salvo pacto contrario con el trabajador/a, no pudiendo exceder en el horario de tarde de las 22 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral. En Educación de Adultos, este tiempo tendrá la consideración de "horario lectivo".

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

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 48 horas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

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

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

La jornada semanal de lunes a domingo que establece en el Convenio para el personal sometido a un sistema de trabajo a turnos, respetará la jornada de 37,5 horas semanales y con dos días festivos incluidos.

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

Para aquellos servicios en que haya obligación de desplazarse (bien sea entre localidades o entre domicilios, aún dentro de la misma localidad) se contemplarán periodos de 1,30 horas semanal. En los desplazamientos cortos de hasta 20 km. se aumentará en 5 minutos el tiempo del desplazamiento que hay establecido tanto en la ida como en la vuelta. En aquellos superiores a 20 km se aumentará en 10 minutos.

En los desplazamientos del personal del área de servicios sociales, del total de la valoración de los tiempos anteriormente reseñados, mensualmente se compensará con las horas no realizadas debidas a las características específicas del SAD. En caso de que no haya horas para compensar, se tendrán en cuenta para la programación del mes siguiente.

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo, los siguientes tiempos:

- 30/15 minutos/ día, según corresponda, como pausa laboral
- 30' / semana por el desplazamiento de la auxiliar social a la búsqueda y entrega de parte de trabajo.
- 1'30 hora/ semana por desplazamientos en el núcleo urbano de Sabiñánigo.
- Por actuación en el albergue de transeúnte 1 hora /semana, los sábados.
- Tiempo recogido en el anexo por desplazamientos a las localidades de la Comarca

### **OFICINAS:**

La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. Control de horario de trabajo: se declara la obligatoriedad del cumplimiento del horario de trabajo establecido para cada unidad o sección de trabajo para todo el personal sin excepción. El responsable de recursos humanos propondrá al órgano comarcal la adaptación de medidas correctoras que procedan, para el cumplimiento de esta obligación.

En estos puestos de trabajo y cuando por necesidades de asistencia a actuaciones, ejecución de programas, visitas, etc... y control de los distintos proyectos se realicen tareas fuera de dicha jornada que respondan a planificación

previa, se compensaran las horas de jornada realizadas, bien al inicio o final de la jornada. En el caso de que no sea posible la compensación diaria, no se podrán recuperar más de dos horas por día efectivo de trabajo y todo dentro del mismo mes. Será necesario redactar parte de compensación de horas. La realización de horas fuera del horario establecido, requerirá comunicación al responsable del área de recursos humanos.

### **CONDUCTORES DE SERVICIOS GENERALES**

- La carga de trabajo que se pase al servicio a través de los partes, deberá hacerse de forma que no se exceda la jornada de 37.30 horas teniendo especial cuidado en el estudio de los tiempos necesarios para el desplazamiento de uno a otro servicio, y las posibles pérdidas de tiempo ajenas al mismo.
- Las vacaciones de las tres personas que atienden este servicio, se realizarán de forma que quede garantizado el servicio mínimo necesario de las dos áreas.
- Siempre que las horas fuera de jornada se realicen cumpliendo estas condiciones y con calendario previo, se compensaran. En otro caso serán horas extras.

### **AUXILIARES SOCIALES:**

Desarrollarán su trabajo de lunes a viernes, en jornada partida, la cual no podrá partirse en más de dos periodos y no pudiendo exceder el horario de tarde, de las 22 horas. En la programación diaria del trabajo se intentará la concentración de la jornada.

Con carácter excepcional y de conformidad con el Reglamento del SAD en vigor, se efectuará la prestación del Servicio los fines de semana y en horario nocturno (Ley de Dependencia). Ambas partes se comprometen a negociar de nuevo este Reglamento.

Del total de la valoración de los tiempos anteriormente reseñados, y debido a las características específicas de SAD, las horas contratadas y no realizadas se podrán compensar mensualmente dentro de cada trimestre. Las horas no compensadas al final de cada trimestre se anularán.

### **MONITORES SOCIALES**

Jornada de trabajo de lunes a viernes, en jornada laboral flexible, entendida como distribuida según necesidades de la programación que se está ejecutando, no pudiéndose partir, en su caso, en más de dos periodos y pudiéndose extender a sábados y excepcionalmente a domingos; así como a pernoctar fuera. La jornada es conocida en el diseño de la programación anual.

### **MONITORES DEPORTIVOS**

Partida en horario de mañana y tarde, con carácter general de lunes a viernes y excepcionalmente fines de semana. El horario se fijara en función de las necesidades del servicio no pudiendo exceder en el horario de tarde de las 22 horas.

### **EDUCADORES DE ADULTOS**

Los trabajadores de Educación de Adultos planificarán el trabajo según el calendario que deberán presentar para su aprobación en el primer mes de inicio de la actividad. La distribución de la jornada será de dos tercios lectivas y un tercio no lectivas (tutorías, preparación, etc.). El periodo escolar comprenderá de Septiembre a Junio. En la programación anual que haga el Centro se procurará que la jornada no sea partida especialmente en aquellos contratos que no sean a jornada completa.

### **SERVICIO DE PROTECCIÓN CIVIL BOMBEROS**

La distribución de la jornada anual, que corresponde a los órganos de gobierno de la Comarca a través del Reglamento del servicio, respetará en todo caso el límite de 1600 horas anuales presenciales, y 600 horas anuales de localización. De las 1600 horas presenciales, 40 serán de formación y preventivos, que todos los trabajadores del servicio deberán hacer. El establecimiento y la distribución anual del personal en las presenciales, localizaciones, formación y preventivos corresponde al jefe del área, que deberá tener en cuenta para ello los medios personales, los servicios a atender y la intensidad y estacionalidad de las prestaciones.

La distribución anual de las 1560 horas presenciales, se llevará a cabo en 75 turnos de 16 horas y 15 turnos de 24 horas, correspondiendo al jefe del área la asignación de estos turnos a lo largo del año, en función de las necesidades del servicio.

La jornada presencial se llevará a cabo entre las 7:00 y 23:00 horas.

Todas las bajas puntuales que se produzcan en los turnos presenciales de dos trabajadores, se cubrirán obligatoriamente por el personal que salga de guardia, de forma rotatoria y según el turno establecido. Este sistema garantizará en todo momento el relevo entre turnos. Esta sustitución de las bajas se compensará con horas del cómputo anual.

Para el disfrute de los días de permiso establecidos en el convenio, y en el caso de coincidir con el turno presencial de un trabajador, se hará mediante previos cambios de turno con el resto de trabajadores. Se exceptúan de este sistema, los permisos, que correspondan por circunstancias en las que el hecho causante determine la singularidad del permiso. Todo el sistema de disfrute de permisos y licencias se computará por horas.

Las vacaciones anuales serán de 30 días. Los turnos establecidos tienen carácter de mínimos para cada trabajador, no pudiendo compensarse horas de los mismos, por la prestación de cualquier servicio de los establecidos por el área. Se exceptúa la formación reglada que reciban los trabajadores relacionadas con el puesto de trabajo, y aprobada por el jefe del área y el responsable de recursos humanos.

La distribución de la jornada y su prestación es incompatible con la percepción de pluses de distribución de jornada irregular, nocturnidad y festividad.

#### MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA:

- a) Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 16 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, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
- b) Los que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- C) Excepcionalmente, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

#### ARTÍCULO 9.- PAUSA LABORAL.-

Cuando se realice jornada continuada se disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cuando la jornada laboral sea inferior a 5 horas la pausa será de 15 minutos. Cuando la jornada laboral sea de 5 horas o más la pausa será de 30 minutos.

En el servicio de educación de adultos se deberá computar como horario no lectivo en cómputo semanal, 15 minutos diarios.

La Comarca distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a cada área ni disfrutarlo simultáneamente más de tres personas de los servicios de oficinas.

No se permite acumular las pausas no disfrutadas, para su asimilación a vacaciones o reducción de horario.

#### CALENDARIO LABORAL.-

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral de cada uno de los servicios administrativos para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A., y fiestas locales. Dicho

calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal. Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de diciembre.

#### ARTÍCULO 10.- VACACIONES ANUALES.-

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica será como mínimo de 30 días naturales, ó 22 días laborables por año completo de servicio o de forma proporcional al tiempo trabajado.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 15 de marzo de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

El período de disfrute se podrá alargar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones anuales se disfrutaran con carácter general, el 50 % del 1 de mayo al 30 de septiembre, salvo en aquellos servicios para los que se marque otro periodo vacacional preferente.

Ninguno de los periodos a los que se refiere este apartado podrá ser inferior a cinco días hábiles o siete naturales que tendrán carácter consecutivo, excepto si en el periodo señalado se coincide con un día festivo que no sea sábado o domingo.

Uno de los periodos deberá de ser de 10 días hábiles o 15 consecutivos.

No excederá el número de personal que disfrute vacaciones del 50% del área que corresponda.

No se podrá unir al periodo de vacaciones los días de permisos por asuntos particulares, excepto cuando por necesidades del servicio así se autorice.

Por el contrario, el permiso por matrimonio o por inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de hijo, licencia sin sueldo y jubilación sí serán acumulables a las vacaciones.

Aquellos trabajadores a los que la Comarca les niegue el disfrute vacacional en el período preferencial por necesidades del servicio, serán compensados con 5 días adicionales de vacaciones o parte proporcional, una vez solicitadas y aceptadas por la Comarca.

Los trabajadores con contratos temporales disfrutarán de sus días de vacaciones una vez finalice la obra o servicio para la que fueron contratados, ampliándose la duración del contrato.

Las Auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio disfrutarán sus días de vacaciones en dos periodos. Ambos rotativos, de acuerdo con el planning anual de vacaciones.

En las 19 semanas comprendidas entre los meses de junio a septiembre se disfrutará un periodo de vacaciones que garantice el disfrute de quince días naturales consecutivos.

El segundo periodo de vacaciones se disfrutará en el resto del año, de acuerdo con el planning anual aprobado.

Los Educadores de Adultos y monitores deportivos se ajustaran al calendario escolar, y a la programación del área respectivamente, para el disfrute de las vacaciones reglamentarias.

Si durante el disfrute de las vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, quedarán interrumpidas. Una vez producida el alta médica el trabajador/a continuará disfrutando de sus vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación, siempre y cuando el motivo de la baja sea por causa grava y/o hospitalización, acreditado por informe médico. El total de días hábiles no disfrutados como consecuencia de la I.T. se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades del servicio, de común acuerdo con la Empresa.

En caso de encontrarse un trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se podrá trasladar éste a otra época del año de acuerdo con la Comarca. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

\* En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio .....	23 días hábiles
20 años de servicio .....	24 días hábiles
25 años de servicio .....	25 días hábiles
30 o más años de servicio .....	26 días hábiles

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

Para determinar dentro de una Unidad los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los trabajador/as, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Comarca, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Unidad.

No obstante a todo lo dicho ambas partes se comprometen a flexibilizar y facilitar la concesión y disfrute de los periodos de vacaciones favoreciendo los intereses del trabajador y sin perjudicar los intereses de la Comarca.

## ARTÍCULO 11.- PERMISOS.- REGLAS GENERALES

- Los permisos o licencias deben solicitarse con la antelación suficiente, en función de la naturaleza del hecho que motiva el permiso. En caso de imposibilidad de

solicitud previa por no poder preverse el hecho que da lugar al permiso, deberá comunicarse la ausencia y posteriormente se procederá a su justificación.

- La concesión del permiso o licencia quedará condicionada a su justificación.
- Si coincide más de un permiso en el mismo período, se puede optar por el de mayor duración.

- A efectos de determinar el periodo de vacaciones anuales y la consiguiente minoración, se considerarán las ausencias derivadas por licencia sin sueldo por voluntad del trabajador e igualmente los periodos de suspensión provisional y suspensión firme de empleo y sueldo.

- Deben disfrutarse en las fechas de los hechos causantes y en días consecutivos y naturales.

El personal en turno de noche podrá disfrutar los permisos, siempre que los hechos causantes se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo, salvo lo dispuesto en la normativa electoral.

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

a) Quince días por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento. En el caso de parto múltiple se disfrutará de dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Se podrán acumular los permisos de paternidad, maternidad, y lactancia con vacaciones, aún habiendo finalizado el año natural.

b) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos, y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, o primer grado de afinidad, hasta 8 días que se tomarán durante el proceso terapéutico del que trae causa.

La concesión de estos días será facultad de la Comarca, previa consulta con el delegado sindical.

c) Por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos, hasta 5 días. Excepcionalmente se podrán aumentar estos días. Para los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo indispensable para asistir al sepelio.

d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Si la localidad de la consulta estuviera entre 200 y 500 kilómetros del centro de trabajo, se tendrá derecho a un día de permiso. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico por el Comité de Seguridad y Salud. En ambos casos la consulta debe ser en el sistema público de salud.

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

f) Para asistencia a clases de preparación al parto de la trabajadora gestante, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y no existan dichos cursos en horario extralaboral.

g) Un día por traslado del domicilio habitual y como máximo una vez al año.

h) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

i) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

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

k) Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador/a desempeña en la Comarca, siempre que se haya autorizado previamente por la Comarca la asistencia a dichos cursos.

Será condición indispensable que el trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su participación en el examen.

l) Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal comarcal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año.

m) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

n) Para el cuidado de hijos discapacitados permiso para ausentarse el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

ñ) Derecho a Cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por motivos familiares.

La determinación de la cuantía de dichos permisos en aquellos casos que la duración sea variable será potestad de la comisión paritaria.

En el caso de necesidades excepcionales por circunstancias personales, la comisión paritaria podrá proponer a Presidencia la concesión de permisos extraordinarios, con o sin remuneración.

o) A lo largo del año, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 8 días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Comarca con cinco días de antelación, condicionados siempre que las necesidades del servicio lo permitan y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia. A partir del 1 de diciembre de cada año y hasta el 15 de

enero del siguiente sólo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiendo el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Excepto en los casos señalados expresamente, estos días no podrán acumularse a las vacaciones. Ambas partes se comprometen a no hacer una utilización abusiva de los mismos e igualmente a no obstaculizar su disfrute.

Las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiera disfrutado de permiso. Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo trabajado.

Aquellos servicios organizados a cuadrante y en los que estos días de permiso ya se encuentran reflejados en los mismos (adultos, deportes) 2 de estos días estarán fuera del cuadrante para su disfrute a libre elección.

p) por el tiempo indispensable para poder acudir a las tutorías y reuniones que planteen los profesores de los hijos en edad escolar de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 12.- REDUCCION DE JORNADA.-

Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo, con un máximo de dos horas diarias y disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar en compensación a dicha reducción, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas y estén a su cargo.

Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado de un familiar directo, 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 y estén a su cargo.

Bajo los mismos supuestos indicados anteriormente, se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales y excepcionales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada, siempre y cuando no se utilice para realizar otro tipo de actividad económica o laboral. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado. Una copia de la solicitud se remitirá para su informe a la Comisión Mixta de seguimiento.

#### ARTÍCULO 13.- LICENCIAS.

### 13.1 Licencia por matrimonio.-

Por razón de matrimonio propio, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Licencia por unión de hecho.- Por razón de unión de hecho, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias. Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro municipal, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y dos años de relación laboral con la Comarca.

El disfrute de esta licencia excluirá la correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

### \* 13.2 Gestación, parto y lactancia.-

En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 16 semanas (o las que correspondan en caso de parto múltiple) y siempre que la madre disfrute de las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto.

Cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente, la Corporación facilitará a la trabajadora gestante el ocupar otro puesto de trabajo distinto al habitual.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales. Asimismo las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

La madre podrá sustituir voluntariamente la hora de lactancia por un permiso de 4 semanas que se acumularán a su permiso de maternidad.

Se garantiza así mismo el Derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario.

En caso de parto prematuro o cuando el hijo tenga que hospitalizarse tras el parto se reconoce al padre derecho a ausentarse un máximo de dos horas diarias con retribuciones íntegras. Así mismo el permiso de maternidad computará tras el alta hospitalaria.

### 13.3 Adopción.-

En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta 6 años, o de un menor mayor de 6 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias recogidas en el artículo quinto de la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple.

En caso de una adopción de un niño mayor seis años, la licencia será de 6 semanas o 42 días naturales con plenitud de derechos económicos.

En caso de adopción internacional, la Comisión Paritaria podrá proponer la concesión de un permiso con o sin retribución.

### 13.4 Licencia sin sueldo.-

El personal que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito con un plazo mínimo de quince días, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de tres meses cada dos años. La concesión de este derecho está condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan. Para denegarlo, se deberá consultar previamente con la representación de los trabajadores. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter de la relación contractual.

El ejercicio de este derecho se atenderá a las siguientes normas

- Se entiende que el espíritu de este artículo es permitir a los trabajadores atender necesidades puntuales a lo largo de su vida laboral, que no tienen cabida con cargo a las vacaciones y otra clase de permisos, pero no es posible conceptuarlas estrictamente como un crédito de días de vacaciones que se puedan ir utilizando día a día a lo largo de los dos años.
- El periodo máximo será de tres meses naturales cada dos años, comenzándose a contar los dos años desde el momento en que se solicita su primera concesión.

- Se podrán fragmentar los tres meses como máximo en tres periodos, siendo el mínimo de siete días naturales, si las necesidades del servicio lo permiten.
- Para su utilización será necesario agotar simultáneamente los días de vacaciones anuales, pudiéndose unir a ellos.

### 13.5 Licencia por estudios.-

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con las funciones inherentes al puesto de trabajo y que sean de interés para la Comarca, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador/a comarcal tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este Convenio.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador/a tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este Convenio.

Esta licencias y permisos, previa petición del personal de la Comarca, serán concedidas por la Comarca en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

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

Los órganos de representación de los/as trabajadores/as se comprometen por el presente Convenio a colaborar con la Comarca, a fin de lograr los mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

### ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de Estatuto de los Trabajadores; en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas; en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Excedencia por cuidado de hijos.

#### a) Duración y cómputo

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

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

b) Efectos

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

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

c) Reingreso

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

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

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

#### Excedencia por el cuidado de familiares

a) Duración

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

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

b) Efectos

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

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

c) Reingreso.

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

Esta excedencia constituye igualmente un derecho individual de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Excedencia por violencia de género.

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

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción profesional y de provisión de puestos de trabajo. Este plazo podrá prorrogarse por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, para garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

Excedencia voluntaria.

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

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

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

El trabajador excedente de esta modalidad, tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este plazo, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### ARTÍCULO 15.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Las bajas por enfermedad o accidente, serán abonadas al 100% del salario bruto durante el periodo de I.T. y siempre que sea la Inspección médica del órgano competente la que determine la validez o no de la baja temporal de cualquier empleado.

Este complemento se perderá en los siguientes casos:

- Cuando el accidente laboral haya sobrevenido trabajando en otra empresa.
- Cuando a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad.

En cualquier caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del acuerdo, la cual entenderá sobre su aplicación.

Todo empleado/a de la Comarca que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio de la Comisión Paritaria, quien resolverá, previos los informes oportunos, bien su adecuación a otro puesto de trabajo o bien su pase a la Comisión de Evaluación de Incapacidades. Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de una baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación cubrirá temporalmente la plaza por el tiempo que dure la mencionada baja.

#### ARTÍCULO 16.- DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

##### 1. DEFENSA JURÍDICA.

La Comarca designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser la Comarca la demandante. Así mismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia corporación

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

La Comarca asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de Responsabilidad Civil.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, como consecuencia de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que si resulta necesario le acompañe un abogado.

## 2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CARNET DE CONDUCIR

En caso de suspensión temporal del carnet de conducir por causas ajenas a la voluntad del trabajador, que no sea objeto de acción dolosa o por falta laboral grave o muy grave y que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones.

En ningún caso se contemplarán las infracciones de la normativa de circulación. En estos casos se someterá a informe preceptivo y vinculante de la Comisión Mixta de seguimiento del Convenio Colectivo.

## **CAPITULO III ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL**

### ARTÍCULO 17.- EMPLEO PÚBLICO.

Se informará al Comité de Empresa sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

- La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. será informada a los representantes de los/as trabajadores/as antes de su elevación a la Junta de la Comarca.
- Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

La Comarca aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores/as en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual.

La Comarca tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Comarca se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Comarca, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la

provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente relación:

- 1º) Por movilidad interna entre el personal fijo de la misma categoría profesional.
- 2º) Por promoción interna.
- 3º) Por nuevo ingreso.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección. Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Comarca, y que afecte a la distribución de funciones del personal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La relación de puestos de trabajo es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

#### ARTÍCULO 18.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas. Antes de la aprobación y publicación por parte del Comarca del Alto Gállego de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento del Comité de Empresa con el fin de que éste pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

En las bases de la convocatoria se incluirá la constitución de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hayan obtenido plaza en la convocatoria.

#### ARTÍCULO 19. - TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará, a título particular, un miembro del Comité de Empresa. Dicho miembro deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto. Podrá asistir también con voz pero sin voto, y a título particular, un miembro de cada una de las Centrales Sindicales más representativas.

El Departamento de Personal informará previamente al Comité de Empresa de la composición nominal de los Tribunales de Selección, Bases de la Convocatoria,

lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con diez días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

Antes de la aprobación y publicación por parte de la Comarca de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán éstas en conocimiento del Comité de Empresa con el fin de que este pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración, y salvo norma legal en contrario, la composición de los mismos se ajustará como mínimo de la siguiente forma:

Presidente: Un técnico designado por el Presidente de la Comarca que podrá coincidir con el jefe del área respectiva.

Vocales: El jefe del Servicio o Técnico del Área. Gerente

Un técnico designado por la D.P.H. o la D.G.A.

Un miembro designado a propuesta del Comité de Empresa.

Secretario: El de la Comarca o funcionario en quien delegue.

#### ARTÍCULO 20.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1.-ORDINARIO. Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2.- ESPECIAL.- Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que éste mantenga el derecho a reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un periodo que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán al Comité de Empresa.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta al Comité de Empresa, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

d) Cuando en las Bolsas de Empleo no hubiese candidatos de una determinada escala o categoría profesional se cursará, en su caso, solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará por la

Corporación, oída la representación de los trabajadores, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar la pruebas pertinentes. Asimismo, en función del perfil concreto del puesto, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

e) En estos casos se respetará celosamente el orden de la bolsa de empleo, si la hubiera.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal temporal, incluido en la bolsa de trabajo, constituirá mérito suficiente para el acceso a una plaza de plantilla o la promoción interna.

#### ARTÍCULO 21.- BOLSA DE TRABAJO

Se realizará una bolsa de Trabajo permanente en las distintas categorías y grupos profesionales, dirigida a cubrir puestos de trabajo en aquellos servicios donde se producen una gran número de contrataciones temporales.

Una vez constituida la bolsa de trabajo, el acceso a los distintos puestos a cubrir se realizará por riguroso orden.

Esta bolsa tendrá carácter dinámico, por lo que podrán incorporarse nuevos solicitantes, así como modificar las puntuaciones, previa presentación de méritos debidamente acreditados, por parte de los aspirantes y admitidos, a tal efecto se aprobará un reglamento de valoración, incorporación y actualización de las bolsas que regulará su funcionamiento.

#### ARTÍCULO 22.- ACCESO DE DISCAPACITADOS:

La Comarca tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para los trabajadores/as discapacitados físicos que la legislación prevé.

#### ARTÍCULO 23.- MOVILIDAD INTERNA.

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un trabajador/ a de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado/a fijo/a que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

- 2 años de antigüedad en la Comarca.
- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.
- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.
- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

- Antigüedad: 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5
- Perfeccionamiento Profesional: Hasta 5 puntos
- Experiencia profesional para el puesto: hasta 5 puntos
- Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

#### ARTÍCULO 24.-PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas establecidas a tal efecto.

Resuelto el turno de movilidad interna, las plazas vacantes se sacaran a promoción interna, con un porcentaje, junto a las de movilidad interna, como máximo del 40% del total de vacantes.

En la provisión de plazas que rige este artículo, la selección se realizará entre los trabajadores/as de la plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener dos años de antigüedad en la Corporación.
- Poseer la titulación académica o profesional necesaria para acceder a la plaza que se opta; o haber permanecido 10 años o más en la categoría inmediatamente inferior, siempre y cuando no ese exija una titulación específica.
- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario, durante el último año.
- No padecer defecto o incapacidad que impida la normal realización del nuevo puesto de trabajo.
- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

- 1) Antigüedad: 0,3 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5.
- 2) Perfeccionamiento Profesional: hasta 3 puntos.
- 3) Experiencia profesional para el puesto: hasta 2 puntos.
- 4) Prueba práctica. Hasta 20 puntos

En ningún caso, la valoración de méritos podrá suponer más del 50% del total de puntuación a obtener.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo C2 a categorías del grupo C1, podrá llevarse a cabo aún sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos diez años de antigüedad en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por la Corporación a tal efecto. La misma consideración se tendrá para la promoción interna del grupo E al grupo C2.

#### ARTÍCULO 25.- NUEVO INGRESO.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Comarca.

#### ARTÍCULO 26.- PERMUTAS.

El trabajador/a de la Comarca podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro/a compañero/a de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Comarca.

Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores/as de otras Administraciones Públicas, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores/as, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

#### ARTÍCULO 27.- PERIODO DE PRUEBA.

Para adquirir la condición de trabajador/a fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

- a) Quince días para la categoría de no cualificados/as.
- b) Tres meses para titulados/as medios y diplomados/as.
- c) Seis meses para titulados/as superiores y licenciados/as.

#### ARTÍCULO 28.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA

##### 1. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

Por urgentes e inaplazables necesidades del servicio la Corporación podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría, sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional. Esta situación será retribuida mediante un complemento personal de productividad equivalente a la diferencia con el salario que correspondería por la nueva categoría desempeñada durante el periodo que los realice.

Si tales trabajos se efectúan por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, deberá convocarse la provisión del puesto de trabajo de categoría superior en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho periodo, salvo los casos de reserva de puesto de trabajo.

##### 2. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior, salvo por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles la Corporación podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior por un plazo no superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos de la categoría superior. La realización de estos trabajos requerirá comunicación escrita previa al afectado y a los representantes de los trabajadores.

De ninguna manera este artículo se aplicará para cubrir bajas de un trabajador por vacaciones, enfermedad, o ausencias.

### **CAPITULO IV FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

La Administración Local precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Comarca se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para

la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

#### ARTÍCULO 29.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

1.- Cursos organizados por la Comarca en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión Paritaria fueran de interés para los trabajadores/as, y que se celebren dentro de la Comarca y en horario de trabajo.

a) Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

b) A las indemnizaciones correspondientes de dietas y kilometraje.

2.- La Comarca podrá conceder permiso para la asistencia a cursos organizados fuera del ámbito de la Comarca, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado/a o con su carrera profesional en la Comarca, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos, con la presentación de una breve síntesis de lo tratado en los mismos,

a) En principio, no se concederá más de un curso por año y trabajador.

b) Tendrán la consideración de trabajo efectivo en el horario que coincidan con la jornada habitual.

c) En el caso de que el curso se realice en uno o varios días, incluyendo sus noches respectivas, las horas no lectivas del mismo no generaran derecho a compensación de horario ni compensación económica.

d) La Comarca abonará, en su caso, los derechos de inscripción, dietas y kilometraje. La comisión paritaria fijará anualmente la distribución de la partida presupuestaria destinada a formación, entre todas las áreas y trabajadores de la Comarca, con un mínimo de 45 horas al año para la asistencia a los mismos.

En cualquiera de los dos casos el procedimiento para su concesión será el siguiente:

- Solicitud por escrito, con una antelación mínima de 10 días antes del comienzo del curso, señalando las características del mismo y precio de inscripción.

- La solicitud deberá presentarse al responsable de recursos humanos, con el informe del responsable del área que corresponda.

En la propia concesión del permiso se regulará la compensación correspondiente.

#### ARTÍCULO 30.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

La Comarca, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de formación para el personal con la finalidad de atender las siguientes necesidades.

- La capacitación profesional para la adaptación de los/as trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

- La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.

- La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitantes al respecto.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

En el caso de que la participación en estos cursos supongan un desplazamiento, el empleado/ a tendrá derecho a los gastos de viaje y dietas. Asimismo, correrá por cuenta de la Comarca los gastos de material necesarios para la asistencia a los mismos.

## **CAPITULO V RETRIBUCIONES**

### **ARTÍCULO 31.- NORMAS GENERALES.**

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local. Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

### **ARTÍCULO 32.- RETRIBUCIONES BASICAS.**

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

#### **1.- SUELDO BASE:**

Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo según pertenezcan a los grupos profesionales A1,A2,B,C1,C2 y E.

#### **2.- ANTIGÜEDAD:**

Se retribuye por trienios. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio, reconocidos en la Administración Pública.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el mes siguiente al que se perfeccione.

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores con relación funcional, laboral, ya sea de carácter indefinido, interino, para obra o servicio, o contrato laboral cuando, a través de un solo contrato o varios, completen tres años de servicio.

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

Cuando el empleado/a comarcal cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Las cuantías se fijaran según los Presupuestos Generales del Estado del año en curso.

Los trienios se abonarán aplicando a su importe total, el tanto por ciento que corresponda a la jornada contratada.

Cuando un trabajador cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de trabajo prestado en el nuevo grupo.

Cuando se trabaje a jornada completa, pero se solicite una reducción de jornada por cuestiones familiares, los trienios se abonarán por el total de la jornada.

Si por causa de promoción interna se asciende de grupo, los trienios completos acumulados se abonarán al precio del grupo en que se hayan generado.

Cuando se trabaje todo el año, los distintos periodos en que se han prestado servicios se acumularán para la antigüedad.

### 3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonaran los meses de junio y diciembre (antes del día 20 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

### ARTÍCULO 33.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

#### 1.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, correspondiendo al gobierno y órganos de gobierno de las comunidades Autónomas determinar los intervalos de nivel que corresponden a cada cuerpo o escala en función de su Grupo de titulación. Tales intervalos, en el ámbito de la Admón. de la Comunidad Autónoma de Aragón, se precisan en el Reglamento de Provisión de Puestos, en su disposición adicional primera, estableciendo las siguientes horquillas: Grupo A (niveles 22 a 30), Grupo B (niveles 18 a 26). Grupo C (niveles 16 a 22), Grupo D

(niveles 14 a 18) y Grupo E (niveles 12 a 14). De esta manera existe una garantía de nivel mínimo (y un tope máximo) de los puestos que va a desempeñar el trabajador a lo largo de su carrera. En ningún caso los trabajadores pueden obtener puestos no clasificados dentro del intervalo correspondiente a su grupo de clasificación

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
GRUPO A1	26	30
GRUPO A2	18	26
GRUPO C1	16	21
GRUPO C2	14	18
GRUPO E	12	14

La cuantía será establecida en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente

## 2.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Esta 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 específico a cada puesto de trabajo.

Los complementos de especial disponibilidad establecidos en el anterior convenio, se han incorporado con las mismas condiciones y cuantías al complemento específico de los puestos que los tenían establecidos. Para el personal adscrito al área de bomberos y protección civil este complemento contempla la especial peligrosidad, penosidad, trabajo en festivos, fines de semana, turnos y nocturnidad por lo que su percepción será incompatible con los pluses citados.

Las cuantías de los complementos específicos y su asignación propuestos serán las establecidas en anexo. En las nóminas figurará desglosado el específico y aquellas otras circunstancias específicas que obedezcan a la prestación efectiva de determinados servicios (festivo, noche, dietas, kilometraje...)

Su actualización anual se realizará conforme a los incrementos generales que se marquen para el resto de las retribuciones, salvo mejora por negociación colectiva.

## 4.- PLUSES.

Estos complementos se hallan necesariamente unidos a la prestación del trabajo o al desempeño del puesto que tipifique el derecho a su percepción, por lo que no tiene carácter consolidable.

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, la Comarca abonará al personal, con efectos de 1 de enero de 2006, los pluses siguientes:

PLUS DE JORNADA IRREGULAR:

Se establece un plus aplicable a todos aquellos trabajadores que tengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, entendiéndose por tal la prestación del mismo en dos periodos diarios como mínimo, y aprobándose su aplicación para las auxiliares de servicios sociales, las monitoras deportivas, monitoras sociales, conductor de servicios generales y educadoras de adultos que cumplan con el anterior requisito. Este plus sólo se aplicará a aquellos trabajadores de plantilla por las jornadas efectivamente trabajadas, y su aplicación será incompatible en los puestos que tengan establecida la jornada flexible y de trabajo a turnos. Su cuantía será de 40 € al mes o la parte proporcional. Cualquier nueva aplicación de esta nueva retribución requerirá acuerdo de la comisión paritaria.

#### FESTIVIDAD:

Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos, día festivo o en sábados o domingos entendiéndose como tales, además de los fines de semana (sábados y domingos), los establecidos así en el presente Convenio. Su cuantía será de 49,00 € euros por día trabajado o la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la de 7,30' horas.

Festividad especial: Este plus tendrá una cuantía de 70,00 euros/día para el que trabaje desde las 15:00 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre. Si se trabaja tres horas o más se cobrará la guardia entera, y si se trabaja menos de tres horas la parte proporcional. Si se trabaja a partir de las 22:00 horas de ambos días el plus tendrá una cuantía de 100,00 €, con arreglo a la anterior distribución. No es acumulable al festivo normal.

NOCTURNIDAD: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo, en un 30% sobre el salario base, y que se abonará entero cuando el tiempo de trabajo supere las cuatro horas. Su determinación se hará de la siguiente forma:

Plus nocturno= N° de horas en turno de noche x 0,30 x sueldo base/por la jornada laboral

Salario base hora= Sueldo base anual por todos los conceptos de la jornada laboral

#### GUARDIA LOCALIZADA

Retribuye la situación de guardia no presencial, es decir, aquella en que el trabajador debe estar localizable y presentarse en el lugar donde se le requiera con un periodo de respuesta 15 - 30 minutos. Las actuaciones para las que sean requeridos deben tener carácter urgente. Todos los trabajadores del servicio que tenga establecidas las guardias, están obligados a formar parte de este servicio.

Este plus sólo se aplicará aquellos trabajadores por los servicios efectivamente trabajados.

El importe de las guardias será de 143,00 € para todos los servicios de la Comarca, distribuyéndose entre las distintas áreas de forma singularizada, debido a la distinta prestación de la guardia por cada una. Los servicios que tienen establecidas guardias, y la regulación de las mismas son los siguientes

#### Servicio Social de Base

- Los trabajadores incluidos en el turno de guardia, son los cuatro trabajadores sociales.
- La guardia corresponde desde las 15.15 horas del viernes a las 7.45 horas del lunes. También los días festivos que caigan dentro de la semana, abonándose en este caso la parte proporcional que corresponda.
- El tiempo de respuesta para personarse donde se le indique para la prestación del servicio será de 30 minutos.

#### Servicio de Bomberos y Protección Civil

- Los trabajadores incluidos en el turno de guardia son los 9 bomberos del servicio.
- El tiempo de respuesta para personarse en el parque de bomberos será de 15 minutos.
- Se abonará la cantidad de 143,00 € mensuales como pago de guardia localizada, para aquellos trabajadores que la realicen, independientemente de su número.
- Se abonará una guardia mensual de 143,00 € al Jefe de Bomberos-Protección Civil, debiéndose aprobar el calendario correspondiente por acuerdo con el Consejero Delegado del Área.

#### Guardia de nieve

- Esta guardia se realizará entre el 15 de noviembre y el 28 de febrero, y en su caso, hasta la finalización de los días festivos de Semana Santa.

Se establece un servicio, llamado guardia de nieve, que supone que los trabajadores incluidos en la misma deben estar localizables y presentarse en el parque de protección civil-bomberos en un tiempo máximo de 30 minutos. Todos los trabajadores de los servicios que tengan establecidas las guardias, están obligados a formar parte de este servicio. La guardia se abonará según lo establecido en el convenio colectivo de la Comarca.

De las 6:00 a las 7:00 horas, serán considerados horas extraordinarias, las realizadas por el personal de protección civil. Para los conductores de servicios, las horas extras serán las realizadas de 6:00 a 7:00 horas.

Las horas extraordinarias que se generan como consecuencia de la prestación de este servicio, se abonarán según lo establecido en el convenio colectivo de la Comarca.

Los trabajadores incluidos en la guardia de nieve son los dos conductores de servicios generales, y el conductor de servicios sociales

La disponibilidad de estos trabajadores para formar parte de esta guardia es la siguiente:

- Conductores de servicios generales, harán guardia entre semana desde las 14:30 horas hasta las 22:00 horas.
- Conductor de servicios sociales hará guardias desde las 7:00 horas de los sábados hasta las 22:00 de los domingos y festivos.

Esta guardia será atendida durante los meses de diciembre, enero, febrero, y marzo por los tres conductores integrados en un turno. El inicio de esta guardia, y a la vista de las previsiones metereológicas, podrá ser adelantada, o prolongada hasta los días festivos de Semana Santa.

La asignación de guardias al personal citado en el artículo 8, se hará de acuerdo al siguiente criterio:

- Los días laborables entre semana participaran los dos conductores de servicios generales.
- Los sábados, domingos y festivos, participará el conductor de servicios sociales.

Entre semana, los dos conductores de servicios generales, alternarán las guardias entre ellos semanalmente. Los fines de semana sólo hará guardia el conductor de servicios sociales.

En el caso de que uno o varios de estos conductores, y por cualquier motivo, disfruten de vacaciones, bajas, etc, serán sustituidos por el personal de protección civil – bomberos que estén trabajando en el turno.

PLUS DE TRANSPORTE (Percepciones de carácter no salarial):

\* POR SERVICIOS ITINERANTES.

1. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje, las siguientes cantidades:

De 0 a 300 Km: 0,30 €/km

De 300 a 600 Km: 0,30 €/km más el 10% por kilómetro.

Más de 600 Km: 0,30 €/km más el 20% por kilómetro.

La Corporación articulará un Fondo especial, que cubra los gastos producidos por accidentes de tráfico en la utilización del vehículo propio por motivo de trabajo. El procedimiento de aplicación, los gastos mínimos y máximos a cubrir, y la articulación del mismo se determinarán mediante acuerdo expreso de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento. En éste fondo especial también se incluyen los accidentes ocurridos en el casco urbano de las poblaciones siempre que el desplazamiento sea motivado por razones de trabajo.

Si al finalizar el año natural no se ha consumido el importe total del fondo de compensación este se acumulará para el año siguiente y así sucesivamente.

Cuando se haya acumulado dinero suficiente se adquirirá un vehículo adicional a la flota existente para el servicio de la Comarca.

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 34.- ASISTENCIA A REUNIONES FUERA DE JORNADA LABORAL ASISTENCIA A COMISIONES

Al personal que deba asistir como técnico o asesor de alguna Comisión Informativa o del Pleno de la Comarca, se le retribuirá conforme a las siguientes cuantías:

- Para todos los puestos de trabajo: 47,00 €/sesión.
- En el caso de que se deba redactar acta de la sesión 50,00 €/sesión.

Los trabajadores que deban asistir a reuniones fuera de la Comarca o de sus centros de trabajo, se les abonará las correspondientes dietas y kilometrajes. En el caso de que la reunión se celebre dentro de la jornada habitual de trabajo, no habrá derecho a esta percepción.

#### ASISTENCIA A REUNIONES

Los trabajadores que deban asistir a reuniones fuera de la Comarca o de sus centros de trabajo y del horario habitual, se les abonará las correspondientes dietas, kilometrajes y a las retribuciones del artículo anterior. En este caso la percepción de esta retribución será incompatible con la compensación de horas. Para su asistencia deberá contar con la conformidad del responsable de recursos humanos.

#### ARTICULO 35.- FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico a razón de catorce mensualidades, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el computo de la jornada laboral (1600 horas)

#### ARTICULO 36. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador/a el número de 50 horas extraordinarias al año.

Para la realización de horas extraordinarias será necesaria la autorización del Jefe del Área de Recursos Humanos.

Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 50 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio hora de cada trabajador con un incremento del 75%. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 2 horas por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la formula anterior, y siempre a instancia del trabajador/a.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al mismo precio, pero tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del permiso lo permitan.

La Corporación procederá con la participación de los Delegados de Personal al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario.

El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Al jefe del Servicio de Bomberos-Protección Civil, se le abonarán mensualmente las horas extraordinarias que realice por su presencia efectiva en emergencias que se deban atender desde las 20.00 horas hasta las 7.45. Este abono supone la incompatibilidad con el plus de festividad, fines de semana, jornada irregular y gratificación por servicios especiales.

#### ARTÍCULO 37.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS ESPECIALES

Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinario prestados fuera de la jornada normal, en ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías ni periódicas en su devengo, y no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

Compensarán el exceso de horas sobre la jornada normal y el desarrollo del trabajo en sitios fuera del habitual incluyendo la pernocta. Esta gratificación es incompatible con la percepción de horas extras y con la compensación de jornada.

Su fijación se hará por el Presidente, quien fijará con carácter previo las personas autorizadas y su remuneración, debiendo ser aprobados posteriormente por la Comisión Paritaria.

Se acuerda fijar la cantidad de 120,00 euros por servicios especiales para cada trabajador y servicio, con las siguientes condiciones "Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinario prestados fuera de la jornada normal, en ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías ni periódicas en su devengo, y no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

Compensarán el exceso de horas sobre la jornada normal y con un mínimo de siete horas diarias el desarrollo del trabajo en sitios fuera del habitual incluyendo la pernocta. Esta gratificación es incompatible con la percepción de horas extras y con la compensación de jornada".

#### ARTÍCULO 38.- INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y REVISIÓN SALARIAL

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

#### ARTÍCULO 39.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 64,00 € diarios por alojamiento; las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 40,00 € por dieta entera diaria y de 20 euros 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 bases de ejecución del presupuesto.

#### ARTÍCULO 40.- ANTICIPOS.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 1.800 euros. Su reintegro se efectuará en el plazo de 12 meses, sin perjuicio de que el interesado/a opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior.

La cantidad máxima de todos los anticipos anuales será de 12.000,00 €. Solamente podrán solicitar anticipos los trabajadores fijos de plantilla.

La corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión o denegación de los anticipos en el mínimo plazo posible.

### **CAPITULO VI MEJORAS SOCIALES**

ARTICULO 41.- En aquellas actividades recreativas organizadas por el área de deportes y cultura, los hijos y el cónyuge de los trabajadores/as de plantilla de la Comarca menores de 18 años, tendrán derecho a una reducción en la cuota del 50%.

#### ARTÍCULO 42.- PREMIO NATALIDAD.

El trabajador/a comarcal percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 250 euros, por cada hijo biológico nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

#### ARTÍCULO 43.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

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

- Cumplidos 25 años de servicio a la Comarca, el trabajador/a podrá optar por disfrutar 30 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los 30 días antes mencionados.
- Cuando el trabajador/a haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.
- En caso de que un trabajador/a 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 de su jubilación.
- El trabajador/a que no complete 25 años de servicio, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a la parte proporcional de los días, con arreglo a los años de servicio.

#### ARTÍCULO 44.- PREMIO DE JUBILACIÓN.-

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Comarca, la jubilación será obligatoria a los 65 años, excepto en los casos en que los trabajadores, no cumplan el periodo mínimo para acceder a la jubilación, pudiendo trabajar hasta los 70 años siempre por voluntad del trabajador.

Como fomento a la jubilación anticipada, la Comarca abonará a los trabajadores que con al menos 15 años de antigüedad reconocida por la misma y que opten por ella, las cuantías que a continuación se indican, y siendo incompatibles con la jubilación parcial o con la anticipada.

- A los 64 años 3 mensualidades de salario real.
- A los 63 años 6 mensualidades de salario real.
- A los 62 años 8 mensualidades de salario real.
- A los 61 años 9 mensualidades de salario real.
- A los 60 años 11 mensualidades de salario real.

#### ARTÍCULO 45.- JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores/as podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según el R.D. 1994/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

La Comarca sustituirá a cada trabajador/a jubilado/a al amparo de la legislación vigente.

El trabajador/a deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses, su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

#### JUBILACION PARCIAL.

Los trabajadores podrán acceder de forma gradual a partir de los 60 años de edad, al sistema de jubilación parcial previsto en la Ley 35/2002 de 12 de julio, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

#### ARTÍCULO 46.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Comarca formalizará una póliza de seguros, que contemple los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente por causas naturales o por accidente. Las condiciones del mismo se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Mixta del Convenio.

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

Los capitales asegurados en ningún caso serán menores de 30.000 euros.

#### ARTÍCULO 47.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Durante la vigencia de este Convenio, y a fin de mejorar el bienestar social de los trabajador/as, se destinará el 1,00% de la masa salarial del personal laboral a financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos/as los empleados/as de la Comarca del Alto Gállego.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por dos representantes de la Comarca, y dos representantes de los trabajadores, uno de los cuales será el Comité de Empresa. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- 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 de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre.

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.

La Comisión de Acción Social estudiará los procedimientos más adecuados para la implantación de un Plan de Pensiones, bien de forma propia, bien bajo la fórmula de adhesión a otros de ámbito superior.

## **CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **ARTÍCULO 48.- NORMATIVA APLICABLE.-**

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Art. 40.2 de la Constitución Española, Artículos. 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

### **ARTICULO 49.- EL DELEGADO/ A DE PREVENCIÓN.**

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 20 horas mensuales. El delegado de prevención podrá ser elegido entre todos los trabajadores de la Comarca, y no tendrá que ser delegado de personal.

### **ARTÍCULO 50.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

#### **1.- REVISIONES MÉDICAS:**

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el/a Delegado/a de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

#### **2.- TRABAJO ANTE PANTALLAS:**

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Corporación tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

#### ARTÍCULO 51.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlos a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

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

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

La Comarca exigirá a la Mutua que se haga un seguimiento de las enfermedades profesionales comarcales, coincidiendo con el reconocimiento médico anual.

#### ARTICULO 52. - VESTUARIO.

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

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

La Comisión Paritaria acordará el tipo de prenda y la periodicidad de su renovación, estableciéndose un calendario para cada sección.

#### ARTÍCULO 53.- INCAPACIDAD TEMPORAL

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

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

#### **ARTÍCULO 54.- PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE O PARCIAL PARA SU TRABAJO HABITUAL.-**

Al trabajador que quede afectado por cualquier tipo de invalidez, con exclusión de aquel que tenga su origen en la realización de actividades de riesgo no relacionadas con el desempeño de su profesión, se le adaptará a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes físicas en el menor tiempo posible desde el reconocimiento de su situación. El nuevo salario y clasificación serán los del nuevo puesto de trabajo.

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

### **CAPITULO VIII                   DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN**

#### **ARTÍCULO 55. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.**

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1-Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

- a) En todos los asuntos de personal de esta Comarca.
- b) Sobre cuantos datos considere necesarios sobre el Presupuesto Ordinario y en contratación del personal.

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

3- Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.

4-Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.

5- Otros derechos sindicales:

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

- Tendrán asimismo, autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación, limitados al ámbito de sus funciones en la Comarca.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el Comité de Empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de Delegados de Personal.

#### ARTÍCULO 56.- SECCIONES SINDICALES.

La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato correspondiente.

Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité de Empresa, o que los Delegados de Personal.

Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

#### ARTÍCULO 57.- DERECHO DE REUNIÓN:

1-Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus Delegados Sindicales.

b) El Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

2- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Corporación y los convocantes.

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

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

En todo aquello no contemplado en este capítulo y referente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## **CAPITULO IX            RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **ARTÍCULO 58- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

### **ARTÍCULO 59.- FALTAS LEVES.**

El incumplimiento de los deberes y obligaciones genera la comisión de faltas. Las faltas pueden ser leves, graves y muy graves. Faltas muy graves son las tipificadas por la LMRFP. Faltas graves y leves serán las establecidas en la legislación de función pública de la respectiva Comunidad Autónoma y supletoriamente en la legislación de funcionarios civiles del Estado.

Faltas leves

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día en el mismo mes.
- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o del servicio. Si dieran lugar a escándalo, se considerará falta grave.
- No atender al público, a los receptores de los servicios y al personal, en general, con la debida corrección.

### **ARTÍCULO 60.- FALTAS GRAVES**

- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrativos.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la administración.
- La grave falta de consideración con los administrados.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

#### ARTÍCULO 61.- FALTAS MUY GRAVES

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de la raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono de servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

#### ELEMENTOS DE GRADUACIÓN.

Son factores que sirven para graduar la gravedad de las faltas cometidas y las sanciones a imponer los siguientes:

- a) Intencionalidad.
- b) Perturbación del servicio.
- c) Atentado a la dignidad del funcionario o de la Administración.
- d) Falta de consideración con los administrados.
- e) La reiteración o reincidencia.

#### ARTÍCULO 62.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las comisiones de las faltas anteriores, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Faltas muy graves Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

#### ARTÍCULO 63.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

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

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

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

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quiénes presentarán perceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

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

Finalizada la instrucción del expediente, La Comarca del Alto Gállego notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en que se funda, o el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas, en su caso. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

#### Disposición Adicional Primera- GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Comarca, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando concurren especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe favorable del Comité de Empresa. Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Comarca.

La Comarca no contratará personal a través de Empresas de Trabajo Temporal.

#### Disposición Adicional Segunda- NO DISCRIMINACIÓN.

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

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

#### Disposición Adicional Tercera- REGLAMENTOS

La Comarca se dotará de Reglamentos o Manuales de Procedimiento para cada una de las áreas o servicios. La elaboración de la propuesta de estos documentos será responsabilidad de los Coordinadores de servicio o Responsables de equipos, participando los representantes de los trabajadores en las mismas, a través de las reuniones y propuestas que se establezcan. La aprobación definitiva

de estos reglamentos es competencia de los órganos de gobierno de esta Comarca.

Disposición Adicional Cuarta- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Se establece un límite máximo para los contratos eventuales por circunstancias de la producción de 6 meses sobre un período de 12 meses.

Disposición Adicional Quinta- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de LA OFERTA de empleo público, convocando los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, en un plazo máximo de tres años.

En el primer semestre del año 2011, se procederá a la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos a través del concurso oposición, en los siguientes puestos de trabajo:

- Tres plazas de servicio de ayuda a domicilio
- Una plaza de monitor deportivo.

Las características de estos puestos, serán las mismas, que conforman actualmente estos puestos.

Disposición Adicional Sexta- Los pluses de jornada irregular y guardia localizada se abonarán con carácter retroactivo desde el 01.01.2010. El resto de articulado entrará en vigor el 01.01.2011.

En Sabiánigo, 29 de diciembre de 2010