

## Servicio Provincial de Economía y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comarca de Valdejalón Núm. 6.215

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

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Comarca de Valdejalón para los años 2015 y 2016 (código de convenio 50003962012005), suscrito el día 22 de abril de 2015 entre representantes de la Comarca y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 5 de mayo de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 9 de junio de 2015. — La directora del Servicio Provincial, Marfa Pilar Salas Gracia.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### CONDICIONES GENERALES

###### Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente pacto-convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos que trabajan en la Comarca de Valdejalón (Zaragoza), de carácter fijo, indefinido o temporal.

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

En orden a la calificación de personal laboral de carácter fijo o indefinido, se considerará personal laboral de carácter fijo a aquel que haya sido seleccionado para cubrir de manera permanente una plaza de acuerdo con la oferta de empleo aprobada a tal efecto por la Comarca, mediante convocatoria pública, a través del sistema de oposición o concurso-oposición, libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En otro caso, el personal laboral será indefinido no fijo.

###### Art. 2.º *Ámbito temporal.*

La duración de este pacto-convenio será de dos años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Tendrán efectos retroactivos desde el momento en el que se dictaron los siguientes acuerdos:

— Acuerdo núm. 6 sobre la declaración del complemento económico a percibir durante la situación de incapacidad temporal del personal funcionario y laboral al servicio de esta Comarca, en la sesión extraordinaria del Consejo Comarcal de fecha 10 de octubre de 2012.

— Decreto 327/2013, de fecha 13 de noviembre de 2013, por el que se matizan los diversos aspectos de la declaración del complemento económico a percibir durante la situación de incapacidad.

— Acuerdo de Sesión del Consejo comarcal de 21 de junio de 2013 sobre la determinación de los días de ausencia al trabajo de los empleados comarcales por causas de enfermedad o accidente que no de lugar a incapacidad temporal.

— Acuerdo núm. 5 de Sesión del Consejo Comarcal de 20 de diciembre de 2013 sobre aclaración del cálculo del complemento de IT.

— Acuerdo núm. 11 de sesión del Consejo Comarcal de 19 de diciembre de 2012 y 2 de octubre de 2014, de equiparación del personal funcionario en cuanto a mejoras sociales.

En caso de modificaciones legislativas, se aplicará la normativa más beneficiosa para el empleado público. Corresponderá a la Comisión de seguimiento la verificación de la adaptación y aplicación a dichas normas.

###### Art. 3.º *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del pacto se efectuará de forma escrita mediante registro de entrada comarcal, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, y se convocará la Mesa General de negociación en el plazo máximo de un mes.

Denunciado el pacto-convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el pacto-convenio se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y a lo regulado en el artículo 39 del presente pacto-convenio, y en lo que afecte al calendario laboral, que se estará a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el pacto-convenio.

#### CAPÍTULO II

##### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

###### Art. 4.º *Comisión de seguimiento.*

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

La comisión estará presidida por quien las partes designe de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores con voz pero sin voto y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del pacto-convenio.

La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

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

#### CAPÍTULO III

##### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

###### Art. 5.º *Condiciones más favorables.*

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

###### Art. 6.º *Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este pacto-convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Comarca, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

###### Art. 7.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este pacto. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

###### Art. 8.º *Unidad de pacto.*

El presente pacto-convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado en su respectiva categoría.

###### Art. 9.º *Garantía de equiparación del personal laboral y funcionario.*

Cualquier modificación legislativa que mejore o afecte a las condiciones de funcionarios o laborales será de aplicación a todos los empleados públicos al servicio de la Comarca.

Se atenderá siempre al principio de equiparación de "a igual puesto de trabajo, igual remuneración" con referencia a todos los empleados públicos, siempre y cuando no implique un incumplimiento de la normativa vigente.

#### CAPÍTULO IV

##### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

###### Art. 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de los trabajadores comarcales será preferentemente de mañana, incluidos los puestos de auxiliar de ayuda a domicilio. Solo en aquellos casos que por necesidades del servicio o características del puesto de trabajo sea necesario se establecerá horario de jornada partida.

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Comarca será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo prestadas de lunes a viernes, en jornada normalizada, excepto aquellos puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, cuyo horario de trabajo se pactará cada año. El cómputo anual será de 1.647 horas/año.

A los empleados públicos con relación jurídica laboral afectados por subvenciones del Programa de Empleo Público INAEM-Corporaciones Locales o subvenciones del IAM, IASS, INEM u otros programas en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la realización de obras y servicios de interés general y social, les serán de aplicación los condicionantes de jornada laboral regulados por este pacto-convenio.

#### Art. 11. Pausa laboral.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo normalizada de siete horas y media diarias, por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Para jornadas reducidas de cuatro o menos horas de forma continuada, la pausa será de veinte minutos.

#### Art. 12. Calendario laboral y horario.

Anualmente, dentro del primer trimestre se fijará por las partes que suscriben el presente pacto-convenio, el calendario laboral, en el que se contendrán las jornadas, las festividades de carácter nacional, autonómico y local, las vacaciones reglamentarias, los días por asuntos propios, días de exceso de jornada y los turnos y horarios de trabajo.

Los empleados con categoría de auxiliar de comedor dispondrán de un calendario laboral, anexo al presente pacto-convenio que se negociará anualmente, incluyendo las rotaciones en caso de jornadas festivas y día de asuntos propios adicionales por cada jornada festiva trabajada.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en esta Comarca los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables y no recuperables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando estos días coincidan en festivo o sábado.

Cuando un día inhábil del calendario laboral coincida en sábado, el empleado público, será compensado con otro día de disfrute que podrá ser acumulado a los días de asuntos propios y deberán ser disfrutados con fecha límite hasta el 31 de enero del año siguiente. En todo caso, se respetará el mínimo de dos personas en oficinas, una de ellas de registro y el 50% del personal SSB.

Durante las fiestas patronales de las localidades que conforman la Comarca, se establece una reducción del horario laboral de los empleados públicos de dos horas diarias, hasta un máximo de cuatro días o bien, la acumulación de la reducción en un día completo dentro del período de las fiestas patronales, siempre y cuando se respeten los mínimos de dos personas en oficinas, una de ellas de registro, y el 50% del personal adscrito al servicio de SSB no se encuentre ausente y las necesidades del servicio lo permitan. Los empleados públicos disfrutarán dicha reducción durante las fiestas patronales del municipio en el que desarrollan su trabajo habitualmente. Quienes por necesidades del servicio no pudieran realizar esta reducción la disfrutarán en tiempo de descanso una vez finalizadas las fiestas patronales dentro del plazo de un mes.

En caso de que el día del patrón no sea día laborable para el trabajador, perderá derecho al disfrute de la festividad.

Cuando el empleado público preste sus servicios en dos municipios diferentes, el disfrute de las fiestas locales se hará en el municipio donde el empleado público preste el mayor número de horas de servicio. Si fuese por igual número, se disfrutarán en uno de ellos por acuerdo con la Comarca.

#### Art. 13. Flexibilización horaria.

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

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

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

c) Los empleados públicos, previa solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permita, podrán flexibilizar su jornada laboral dentro del tramo de 7:00 a 17:00 horas, siempre que se realicen las 37,5 horas/semana, previa autorización de la Comarca.

#### Art. 14. Días por asuntos propios.

Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de cinco días de permiso retribuido por asuntos propios, en tanto se mantenga en vigor lo dispuesto en el Decreto 20/2012, de 13 de julio, y sus disposiciones de desarrollo, que computará como trabajo efectivo y no requerirá justificación. A tal fin no procederá su descuento en el cómputo de jornada anual.

Los empleados podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan y teniendo en cuenta que se deberá respetar un cómputo total mínimo de dos personas del personal adscrito a un servicio de oficinas, una de ellas habilitadas para el registro. El disfrute de estos días deberá solicitarse, salvo causas justificadas, con un período de antelación de cinco días hábiles.

Los días de asuntos propios podrán unirse a vacaciones, respetando los mínimos del personal descritos en los artículos anteriores.

A partir del 20 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente, solo podrán utilizarse como máximo cuatro días incluyendo días de asuntos propios y compensaciones de horas.

Transcurrido el 31 de enero de cada anualidad siguiente, los días de asuntos propios no disfrutados se perderán automáticamente.

#### Art. 15. Exceso de jornada.

Las disposiciones del presente pacto-convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual. Por ello y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún empleado exceda o no alcance el mencionado límite. Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

En caso de que una vez computadas la totalidad de horas anuales y los festivos, se diese el caso de exceso de horas, se plantearán días exceso, que podrán convertirse en días a disfrutar como asuntos propios.

#### Art. 16. Vacaciones anuales.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

De los veintidós días hábiles de vacaciones anuales o la parte proporcional, cinco de ellos, o la parte proporcional, podrán solicitarse como días sueltos.

Los empleados públicos presentarán sus solicitudes entre el 31 de enero y 31 de marzo de cada año. La Comarca, previa consulta de la representación sindical, resolverá el plan anual de vacaciones antes del 30 de abril de cada año, exceptuando aquellos empleados públicos que por sus propias características no puedan realizar la solicitud en dicho período. En todo caso, el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

Para la sede comarcal los mínimos serán de dos personas una de ellas adscrita al servicio de registro y para el SSB será del 50% del personal. La solicitud de cambio de vacaciones se realizará con un mínimo de un mes de antelación al inicio de las vacaciones concedidas, siempre que se respeten los mínimos de personal y no afecten a las vacaciones ya concedidas del resto de empleados públicos o contratos de sustitución ya efectuados.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los empleados comarcales.

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

c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato o nombramiento o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad reconocidos por la Comarca, que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.

— Quince años de servicio: Un día adicional de vacaciones.

— Veinte años de servicio: Dos días adicionales de vacaciones

— Veinticinco años de servicio: Tres días adicionales de vacaciones.

— Treinta o más años de servicio: Cuatro días adicionales de vacaciones.

Este derecho se hará efectivo el año natural en el que se cumpla la antigüedad referenciada. Este apartado queda en suspenso hasta la vigencia del artículo 8 del Decreto 20/2012.

#### Art. 17. Permisos.

##### • Cuestiones generales.

1. La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho de conformidad con la legislación aragonesa.

2. La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado de la Comarca por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho de conformidad a la legislación aragonesa.

El empleado público de la Comarca podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cinco días hábiles cuando exista desplazamiento a otra localidad diferente a la del empleado, que podrán ser ampliables hasta seis días cuando concurren otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, dos días hábiles y cuatro cuando se produzca en distinta localidad.

b) Por accidente, hospitalización, tratamientos médicos especiales, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o cuidado/ atención especial en base al informe médico, que precise reposo domiciliario de un familiar de primer grado de consanguinidad y afinidad, cinco días hábiles susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de ocho días, en consideración a la distancia u otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, tres días ampliables a cinco. Estos días no tendrán que ser necesariamente consecutivos, en consideración a especiales circunstancias personales y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

c) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, quince días hábiles.

d) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados. En este caso, se percibirán las retribuciones íntegras.

e) El empleado público dispondrá de dos horas antes de la citación médica y dos horas a partir de la hora de salida para asistir a visitas médicas.

Cuando se trate de asistencia al médico de familia, el empleado público dispondrá de treinta minutos antes de la hora de citación y treinta minutos después de la visita médica, cuando se trate de médicos en el mismo municipio del lugar de trabajo o a una distancia menor de 10 kilómetros. En caso de que el médico de familia sea en lugar distinto del centro de trabajo a más de 10 kilómetros del municipio del lugar de trabajo, el empleado público dispondrá de dos horas antes de la citación y dos horas después de la visita médica.

En ambos casos será obligatorio la presentación del justificante donde conste la hora de salida y en la medida de lo posible, la citación médica.

El empleado público dispondrá del permiso por el tiempo necesario para acudir al médico o acompañar a parientes de primer grado hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

f) Tres días hábiles por traslado del domicilio habitual.

g) Durante los días de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios en relacionados con la promoción de los empleados públicos en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública.

h) Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos empleados que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

i) Por el tiempo necesario para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional o social a los que asista el empleado público, previa comunicación y autorización de la Comarca.

j) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

k) Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

l) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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

n) Dos días hábiles por divorcio o separación legal

ñ) Hasta un máximo de cuatro días a lo largo del año laboral, de entre los cuales, solo tres podrán ser consecutivos, de ausencia del puesto de trabajo por enfermedad común o accidente que no dando lugar a una incapacidad temporal, le impida la asistencia a su puesto de trabajo.

o) Excepcionalmente podrán concederse otros permisos retribuidos a aquellos empleados públicos que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca de Valdejalón.

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

#### Art. 18. Licencias y suspensión del contrato.

1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho. Por razón de matrimonio propio, o pareja de hecho no casada conforme a la legislación aragonesa, el empleado tendrá derecho a una licencia de veinte días laborables, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el empleado público tendrá derecho a la suspensión del contrato durante quince días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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

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

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

3. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En el caso de que solo el padre fuese empleado comarcal, las dos semanas adicionales a las dieciséis semanas de parto que disponga la madre, podrá hacer uso de las mismas el padre, con independencia del permiso de paternidad.

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen por las administraciones públicas.

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

4. Licencia por lactancia. Los empleados públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora.

Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la Comarca. Si solo el padre trabajase en esta administración, podrá ejercer la reducción por lactancia al completo.

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

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

5. Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

6. Licencia sin sueldo. Podrá concederse por la Comarca a los empleados con un año de antigüedad como mínimo, por una duración no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

7. Licencia por estudios. En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

8. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

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

Art. 19. *Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.*

a) Cuestión general.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los empleados públicos. El empleado público, podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

b) De un menor de doce años. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

El tiempo que el/la trabajadora permanezca en esta situación de reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares será computable como tiempo de trabajo a efectos de trienios durante los primeros tres años.

Art. 20. *Reducción de jornada por interés particular.*

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el empleado que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de lunes a viernes con la limitación de hasta el 50% de la jornada, percibiendo la parte proporcional del salario.

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

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

## CAPÍTULO V

### EXCEDENCIAS

Art. 21. *Principios generales.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o de designación. La excedencia de designación, que dará derecho a la conservación del puesto durante el plazo que dure la designación y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. En los dos primeros años de la excedencia voluntaria, el empleado conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el empleado público excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Comarca.

3. El empleado con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los empleados públicos podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Comarca cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 22. *Excedencia por cuidado de hijos.*

a) Duración y cómputo.

Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

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

Art. 23. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

a) Duración.

Los empleados públicos 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados públicos de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

El empleado que solicite el reingreso, conserva el derecho preferente en vacante de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la sede de la Comarca.

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

Art. 24. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

a) Duración.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones ni derecho de reserva de puesto, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

El empleado que solicite el reingreso conserva el derecho preferente en vacante de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la Comarca.

## CAPÍTULO VI

### VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 25. *Reducción de jornada de trabajo.*

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

Art. 26. *Adaptación del tiempo de trabajo.*

La empleada pública víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

Art. 27. *Excedencia.*

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 28. *Suspensión del contrato de trabajo.*

La empleada pública, como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

## CAPÍTULO VII

### ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 29. *Principios generales.*

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajos aprobados, la Comarca, tras negociación con la representación de los empleados públicos, podrá formular la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

La oferta de empleo público deberá desarrollarse en el plazo de 3 años desde su aprobación.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el o la promoción interna. Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo, que se negociarán con la representación de los empleados públicos.

La Comarca cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios comarcales.

Art. 30. *Acceso.*

La oferta de empleo público se elaborará siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

El acceso a los puestos de la Comarca se realizará conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios.

Antes de la toma de posesión de los nuevos aspirantes se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o la redistribución de efectivos, en su caso.

Art. 31. *Promoción.*

La promoción de los empleados públicos supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación de los empleados al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción vertical), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior (promoción horizontal).

En las pruebas de promoción vertical podrán participar los empleados públicos funcionarios o personal laboral fijo o indefinido que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla comarcal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

• Promoción vertical.

En aras a impulsar la promoción profesional de los/las empleados/as públicos que cuenten con los requisitos del párrafo anterior, la Comarca ejecutará procesos de promoción vertical. En las plazas que se convoquen, el sistema de promoción, hasta que se produzca el desarrollo legislativo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en nuestra Comunidad Autónoma, consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición. Cuando se desarrolle la Ley de Función Pública de Aragón se adecuará el sistema a las mejoras articuladas, en su caso, en la citada Ley. Las plazas reservadas para su provisión a través de promoción interna se celebrarán independientemente de las del turno libre.

En caso de creación de plazas de auxiliar de geriatría, dichas plazas serán cubiertas preferentemente entre las auxiliares de ayuda a domicilio por el correspondiente concurso-oposición.

• Promoción horizontal.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de los empleados públicos, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción, con las excepciones que se indican a continuación, son los siguientes:

Grupo	Entrada	Máximo
A-A1	22	30
A-A2	18	26
B	16	22
C-C1	14	22
C-C2	12	18
Agrup. prof.	10	14

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

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

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Comarca, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción horizontal será de aplicación a los/las funcionarios/as de carrera, al personal laboral fijo y al personal laboral indefinido con más de diez años de antigüedad en la Comarca.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará, previa solicitud del empleado público fijo o funcionario, con dos años de antigüedad y 150 horas de formación relacionada con la categoría profesional del empleado público y sus funciones.

Art. 32. *Redistribución de efectivos.*

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el personal comarcal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano comarcal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Art. 33. *Valoración de puestos de trabajo.*

Durante la vigencia del pacto convenio, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, reflejando las variaciones retributivas de dicha valoración en el complemento de puesto de trabajo.

Art. 34. *Permutas.*

Podrá haber permuta del puesto entre un empleado público de la Comarca de Valdejalón y un empleado público de otra administración local, siempre y cuando ambos estén de acuerdo, pertenezcan al mismo grupo y así lo acuerden las respectivas entidades locales.

Art. 35. *Formación de los empleados al servicio de la Comarca.*

1. La formación de los empleados al servicio de la Comarca es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento comarcal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados comarcales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos. Se garantizará al menos un mínimo de cuarenta horas formativas a cada uno de los empleados públicos comarcales.

Cuando el curso de formación sea necesario para el desarrollo del puesto de trabajo, la Comarca abonará el coste de desplazamiento en caso de efectuarse fuera de la ubicación de la sede o subseces.

c) El perfeccionamiento de los empleados comarcales en aspectos de la actividad comarcal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. La Comarca elaborará anualmente, un plan de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

4. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de formación.

5. La formación de los empleados comarcales se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores comarcales.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones Públicas.

La Comarca potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

La Comarca impartirá un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C1.

La participación en los cursos de formación por parte del personal, requerirá solicitud y autorización previas, así como la presentación de la justificación de asistencia.

Art. 36. *Jubilación.*

La jubilación de los empleados públicos se declarará al cumplir el empleado público los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación voluntaria podrá ser anticipada o parcial. En relación con el sistema especial de jubilación anticipada, se deberá remitir a la legislación vigente del momento. Los empleados públicos que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.4, disposición transitoria 4.ª, del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 37. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de los empleados públicos al servicio de esta Comarca se asimilará a la del personal funcionario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

En anexo I adjunto a este pacto-convenio se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

A los empleados públicos afectados por subvenciones del Programa de Empleo Público INAEM-Corporaciones Locales o subvenciones de INEM en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la realización de obras y servicios de interés general y social, les serán de aplicación lo contenido en el presente pacto-convenio.



**Art. 38. Retribuciones básicas.**

Las retribuciones básicas de los empleados públicos son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, devengándose del 1 de diciembre a 31 de mayo y de 1 de junio a 30 de noviembre para todos los empleados y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de junio y diciembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas para el personal laboral será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales.

Los trienios son la parte de la retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de los servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes en que hubieran perfeccionado. A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas. Se les reconocerá la antigüedad cuando totalice tres años de servicios prestados a la Comarca.

**Art. 39. Complemento destino.**

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

Los niveles de los puestos se fijan en la relación de puestos de trabajo.

**Art. 40. Complemento específico.**

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

En la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo, además de las condiciones particulares, se aplicarán en concepto de componentes variables del complemento específico del primer párrafo, las cuantías económicas reflejadas a continuación.

—Nocturnidad: Está destinado a retribuir al empleado público que habitualmente realice su jornada de trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Su cuantía será de 6 euros por noche trabajada.

—Festividad: Está destinado a retribuir al empleado público que realice parte de su jornada de trabajo en días festivos. Su cuantía será de 60 euros mensuales.

—Penosidad-toxicidad: Serán así calificadas las actividades penosas o tóxicas todas aquellas que para su ejecución de forma continuada, sea necesario el uso de productos químicos y nocivos para la salud, así como todas aquellas actividades que comporten un riesgo biológico por contacto con personas o su entorno, animales, enfermedades y cualquier otra sustancia que pueda provocar riesgo para la salud. Su cuantía será de 30 euros mensuales.

Para la justificación de existencia de riesgo biológico deberá atenderse a lo dispuesto en el informe de evaluación de puesto de la técnico de prevención de riesgos laborales.

—Jornada especial: Retribuye la prestación de servicios en régimen de jornada especial y se abonará en cuantía de 100 euros mensuales. Se entenderá por jornada especial aquellos trabajos realizados fuera del periodo fijado como horario laboral ordinario para cada empleado público.

—Complemento de especial dedicación: Coordinación Servicio Social de Base. La Comarca podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Comarca. Si dicha dedicación conllevara excesos de jornada, los mismos se compensarán conforme a lo regulado en el presente pacto convenio. La asignación de este complemento, que no tendrá carácter consolidable, obedecerá a criterios objetivos de libre designación, pudiéndose la misma efectuar a través de un concurso abierto entre el personal que reúna las condiciones necesarias para el puesto.

La aplicación, asignación y revisión de estos complementos por parte de la Comarca, requerirá de forma preceptiva del informe previo de la representación legal de los empleados públicos, el cual no tendrá carácter vinculante. Su cuantía será de 800 euros mensuales.

—Complementos por sustitución: aquellos empleados públicos que vieran a sustituir a otro personal de categoría superior en sus funciones, por designación durante la ausencia del titular, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del complemento específico del puesto que cubren durante los días de ausencia de su titular.

—Complemento por disponibilidad: Aquellos puestos que conlleven disponibilidad horaria por alteración del horario de trabajo sin que suponga aumento de jornada, debida a urgencias, asistencias y demás trabajos extraordinarios, tendrá una remuneración adicional de 100 euros/mes.

**Art. 41. Horas extraordinarias y servicios extraordinarios.**

Como norma general, se establece la prohibición de realización de horas/ servicios extraordinarios. Tienen la consideración de servicios extraordinarios aquellos que sean realizados fuera de su jornada ordinaria de cada servicio. Solo se computarán como horas/ servicios extraordinarios aquellas que hayan sido autorizadas por el/la Consejero/a correspondiente del área o la Presidencia de la Comarca.

En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

Al empleado público que realice horas/ servicios extraordinarios podrá optar a su cobro en metálico hasta un máximo de 80 horas extraordinarias anuales o al disfrute del permiso correspondiente, en función de las necesidades del servicio. Cuando se opte por el disfrute en tiempo, será a razón de dos horas por hora trabajada o la parte proporcional.

En caso de cobro, el precio aplicable será el recogido en el anexo II del presente pacto, incrementándose durante la vigencia del mismo tomando como referencia el índice de precios al consumo interanual correspondiente.

El devengo económico de las horas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de setenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios comarcales, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La Comarca procederá con la participación de los delegados de los empleados 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.

**Art. 42. Desplazamientos y dietas.****• Desplazamientos.**

Cuando el empleado público, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la Comarca de Valdejalón pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado de 0,24 euros por kilómetro y las cantidades que se reflejan a continuación; en concepto de uso de vehículo propio o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

• Abono en concepto de aportación a desgaste de vehículo de los siguientes importes:

Kilómetros/año Abono: No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal (con excepción de polígonos, establecimientos y hogares en puntos externos al núcleo de población) donde radique el puesto de trabajo.

**• Kilómetros y abono:**

—Más de 6.001: 300 euros.

—5.001 a 6.000: 270 euros.

—3.001 a 5.000: 240 euros.

—1.201 a 3.000: 210 euros.

—1.001 a 1.200: 180 euros.

—801 a 1.000: 150 euros.

—601 a 800: 120 euros.

—401 a 600: 90 euros.

—Menos de 400: 50 euros.

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

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

Dietas (derivadas de la aplicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique): Todos los empleados públicos que, o por orden de la Comarca o en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo percibirán en concepto de dietas las cantidades que se señalan a continuación:

—Media dieta: 25 euros.

—Dieta entera sin pernocta: 50 euros.

—Dieta entera con pernocta: 150 euros.

Se entenderá que el empleado público tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado a realizar la comida fuera de la localidad de su centro de trabajo.

Se entenderá que el empleado público tiene derecho a dieta completa con pernocta cuando se vea precisado a pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo.

CAPÍTULO IX  
MEJORAS SOCIALES

**Art. 43. Anticipos.**

La Comarca podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de dos mensualidades íntegras de nómina a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades, que deberá ser justificado y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria, con el visto bueno de la Presidencia. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

Los empleados públicos con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

**Art. 44. Complemento salarial en situación de baja laboral.**

La Comarca de Valdejalón durante la situación de incapacidad temporal de los empleados públicos abonará los siguientes complementos:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

Durante los tres primeros días se reconoce un complemento retributivo que suponga un 50 por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo ambos inclusive se reconoce un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, alcance al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día vigésimo primero, inclusive, y hasta el final de la situación de incapacidad temporal el complemento retributivo completará la prestación de la Seguridad social alcanzando el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día, alcanzando el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, se complementará, desde el primer día, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

1. Hospitalización. Se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio.

2. Intervención quirúrgica que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud. Dentro de esta están incluidas tanto las intervenciones quirúrgicas con internamiento u hospitalización como en régimen ambulatorio (cirugía mayor y menor ambulatoria).

3. Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismo, y otras de similar entidad.

4. Procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia y otros tratamientos oncológicos.

5. Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria. Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave.

También se incluyen dentro de este apartado las cardiopatías isquémicas y las enfermedades recogidas en los anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.

6. Violencia de género. Se incluirá dentro de este supuesto la incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

7. Cuando la situación de incapacidad temporal afecte a personal con discapacidad reconocida del 33% o superior, siempre que la situación de incapacidad temporal sea consecuencia directa de dicha discapacidad.

Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por las medidas en materia de incapacidad temporal contempladas, siendo de aplicación el régimen vigente.

El complemento retributivo se cuantificará determinando el haber real de las retribuciones del mes anterior que viniera percibiendo o, en su caso, debiera percibir el interesado. Tal cuantificación incluirá los siguientes conceptos:

b) Para el personal laboral:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento plus de convenio.
- Plus Festividad y demás complementos que integren el complemento de puesto de trabajo.

Las pagas extraordinarias se percibirán íntegras, en caso de situaciones de incapacidad temporal motivadas en cualquiera de los supuestos previstos en el punto primero.

Cuando durante la incapacidad temporal se produzca un cambio de diagnóstico que implique cualquiera de los supuestos excepcionales previstos en este acuerdo, el complemento correspondiente se aplicará desde la fecha que se haya producido tal situación debidamente comunicada y justificada y se alcanzará el 100% de las retribuciones.

Los supuestos excepcionales, previa comunicación por escrito por parte del empleado público explicando el supuesto, deberán acreditarse en el plazo de tres días hábiles mediante la presentación del correspondiente parte de baja médica y acompañado de informe del médico que justifique la existencia de alguno de los supuestos expuestos.

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 empleado público realice otros trabajos por cuenta propia o ajena.

En cualquier caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará a la comisión de seguimiento del pacto, la cual entenderá sobre su aplicación.

Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a un mes la Comarca cubrirá interinamente la plaza por el tiempo que dure la misma, no obstante cuando la naturaleza del servicio lo requiera la sustitución por interinidad se podrá realizar antes de dicho plazo.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de incapacidad por enfermedad, que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en la Comarca el parte de baja, en un plazo improrrogable de tres días, y los partes de confirmación semanalmente.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione baja médica, deberá presentarse por el empleado público en las oficinas comarcales, mediante fax, email o personalmente y en el plazo improrrogable de tres días el parte de baja y la declaración de accidente.

De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta de carácter leve salvo causa justificada.

**Art. 45. Licencia por antigüedad.**

Se establece la siguiente licencia por antigüedad consistente en el disfrute de quince días de permiso retribuido para el personal que cumpla quince años de antigüedad reconocidos por la Comarca de Valdejalón.

**Art. 46. Gratificación por jubilación.**

- Premio de jubilación.

Por jubilación se recibirá una gratificación de 600 euros, siempre que el empleado público tenga una antigüedad reconocida por la Comarca de Valdejalón de más de diez años.

Esta cantidad se verá incrementada tomando como referencia el índice de precios al consumo interanual correspondiente.

**Art. 47. Ayudas socioeconómicas.**

- Apoyo familiar.

La Comarca de Valdejalón hará efectiva al personal a su servicio, con carácter mensual, por cada hijo discapacitado legalmente reconocido la cantidad de 20 euros.

El empleado público con más de un año de antigüedad continuado y en activo en la Comarca tiene derecho a percibir una ayuda de 450 euros por el importe satisfecho en nombre propio, de su pareja o cónyuge o de sus hijos en concepto de gastos de los estudios universitarios o grado superior cursados por año lectivo, que deberán ser debidamente justificados. Esta ayuda es compatible con la obtención de otras becas siempre que no supere el 100% del coste (matrícula, desplazamiento, libros, etc.). Se presentará una declaración responsable que indique que no se ha obtenido otras ayudas económicas por la totalidad de los gastos.

A tal efecto, se aportará copia de la matrícula y el justificante de pago. Si se han obtenido otras ayudas por la totalidad de los gastos ocasionados (matrícula, transporte, libros, etc.) no procederá la ayuda de la Comarca.

En caso de siniestro o avería de vehículo utilizado durante el desarrollo del trabajo, la Comarca, previa justificación de gasto, asumirá de forma íntegra el coste total que suponga el alquiler de un vehículo o efectuará las gestiones oportunas para que el empleado público disponga de un vehículo de cortesía, durante el período de reparación.

**Art. 48. Ayudas sanitarias.**

Se trata de un derecho del empleado público y serán abonadas en su totalidad, hasta un máximo de 450 euros al año por trabajador y por la suma de los conceptos que a continuación se indican.



El empleado público con más de un año de antigüedad continuado y en activo que, por prescripción médica, precisase de prótesis ópticas (lentillas, monturas y cristales), ortopédicas, tratamientos odontológicos, tratamientos traumatológicos o de fisioterapia percibirá la cantidad máxima de 450 euros, siempre que el importe del gasto sea igual o superior a esta cantidad; en caso contrario se le satisfará exclusivamente el importe del mismo, previa justificación en todos los casos del abono de la factura correspondiente.

El importe límite que la Comarca abonará en concepto de monturas ópticas será de 50 euros.

Igualmente, serán beneficiarios de las ayudas para prótesis ópticas y tratamientos odontológicos, antes descritos, el cónyuge/o pareja de hecho de conformidad con la legislación aragonesa e hijos de los empleados públicos comarcales con más de un año de antigüedad que cumplan los requisitos de los párrafos anteriores.

El empleado público deberá acreditar la necesidad clínica de dichos tratamientos.

La Comarca elaborará un calendario de pago de las ayudas sociales que coincidirá con los meses sexto y doceavo de cada anualidad, tramitándose las ayudas que hasta ese momento hayan sido solicitadas.

En caso de accidente laboral de un empleado público, cuando se precisase transporte para acudir al centro médico para un primer reconocimiento y posterior curación, los gastos ocasionados por dicho desplazamiento serán abonados por la Comarca, de acuerdo a la relación de desplazamientos presentada a un coste de 0,24 euros/km o las facturas de transporte público aportadas.

#### Art. 49. Responsabilidad civil.

La Comarca de Valdejalón responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los empleados públicos adscritos (salvo que medie dolo, culpa o negligencia grave), a cuyo efecto suscribirá una póliza de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de los vehículos de la Comarca a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

La Comarca de Valdejalón, directa o indirectamente, a través de las compañías de seguros, prestará a los empleados públicos que no hayan incurrido en dolo, culpa o negligencia grave los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidades por el normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos de la Comarca. De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, la Comarca de Valdejalón abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros, o exceda de lo establecido en aquélla.

Si concurriese dolo, culpa o negligencia grave de los empleados públicos, se concederá a estos un anticipo, previa aceptación por la Comarca de las garantías que prevengan su devolución, para que puedan satisfacer las indemnizaciones que les sean exigibles en cumplimiento o ejecución de sentencia firme.

#### Art. 50. Seguro de vida.

La Comarca garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo los riesgos y capitales siguientes.

##### • Para el año 2015:

- Fallecimiento por cualquier causa: 36.060 euros.
- Fallecimiento por accidente: 72.120 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 108.180 euros.
- Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa: 36.060 euros.
- Invalidez permanente absoluta por accidente: 36.060 euros.
- Invalidez permanente absoluta por accidente de circulación: 36.060 euros.
- Gran invalidez: 72.120 euros.

Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del índice de precios al consumo.

#### Art. 51. Plan de pensiones.

La Comarca se incorporará al Plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, con el único límite máximo señalado por la legislación vigente en cada momento.

## CAPÍTULO X

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

#### Art. 52. Salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los empleados públicos.

Las partes firmantes del presente pacto estiman que la mejor protección de los empleados públicos es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

La Comarca deberá consultar a los empleados públicos, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

La Comarca deberá garantizar que cada empleado público reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Durante el primer año de vigencia de este pacto convenio, se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que incluirá una evaluación de riesgos, y que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes.

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

#### Art. 53. Vigilancia de la salud laboral.

Los empleados públicos 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 empleados públicos. Se garantizará el correcto suministro de EPIs.

##### 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 Comarca 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 pacto convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

La Comarca se compromete a prestar anualmente a sus empleados públicos una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general, una de ginecología a las empleadas públicas de la Comarca que lo soliciten, que incluirá la revisión general, citología ecografía vaginal, ecografía mamaria o mamografía según sea necesario y un análisis de PSA para los varones.

#### Art. 54. Delegado de prevención.

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

Existirá un delegado de prevención por el personal de carácter laboral y otro por el personal funcionario.

#### Art. 55. Protección del embarazo y lactancia materna.

La empleada pública gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo/a y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la empleada pública afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 134 y 135

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

#### Art. 56. Ropa de trabajo.

Con carácter obligatorio y gratuito, la Comarca proporcionará a todos los empleados públicos que por las funciones que realizan lo necesitan ropa de trabajo adecuada. El empleado público/a vendrá obligado a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. El órgano competente, junto con el órgano de representación sindical, propondrá un reglamento de vestuario donde se definan el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, que como mínimo, para los puestos de auxiliar de ayuda a domicilio, deberá ser con carácter anual tanto los zapatos como los pantalones, casaca o batas.

**Art. 57. Del medio ambiente.**

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

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

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

**CAPÍTULO XI****DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN****Art. 58. El comité de empresa, representación de los funcionarios.**

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

2. Cada representante sindical dispone de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

**Art. 59. Derechos sindicales.**

Por la Comarca se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la representación de los empleados públicos sobre los asuntos relacionados con los empleados públicos que prestan sus servicios en la Comarca.

En materia de contratación de personal, la Comarca cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

La representación de los empleados públicos tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

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

**Art. 60. Garantías personales.**

La representación de los empleados públicos tendrá las siguientes garantías.

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

Podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, el representante de los empleados públicos no podrá tener ventajas por su condición de representante durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

**Art. 61. Derecho de huelga.**

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

2. En los casos de huelga, la Comarca y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

**Art. 62. Derecho de reunión.**

1. Están legitimados para convocar una reunión

a) Las organizaciones sindicales con representación en la Comarca de Valdejalón.

b) Los representantes de los empleados públicos

c) Cualesquiera empleados públicos de la Comarca, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

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

4. La Comarca, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

**CAPÍTULO XII****RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 63. Régimen disciplinario.**

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente pacto-convenio. Las faltas cometidas por los empleados públicos incluidos en este pacto convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones

e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del empleado público, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados

f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) 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.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio

o) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración

p) La grave falta de consideración con los administrados

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Se clasifican como faltas muy graves

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio

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

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así como declarados por ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en proceso electoral de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades

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

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

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en casos de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

o) El acoso laboral.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este pacto, podrán imponerse las siguientes sanciones.

a) Despido disciplinario

b) Suspensión de empleo y sueldo

c) Amonestación verbal o por escrito. La sanción de despido, únicamente podrá imponerse por falta muy grave. La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a sesenta días ni inferior a quince. Si se impone por falta grave, no excederá de quince días.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculcado, que deberá evacuarse en todo caso.

5. Corresponde al órgano competente de la Comarca la facultad de sancionar a todos los empleados públicos. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

## CAPÍTULO XIII

### OTRAS MATERIAS

#### Art. 64. Asesoramiento y defensa legal.

La Comarca garantiza la defensa jurídica de sus empleados en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al empleado público.

A través de los servicios comarcales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los empleados públicos que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos de la Comarca.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano comarcal competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria de la Comarca, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que este designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Art. 65. Retirada temporal del permiso de conducir.

Cuando a un empleado público que utilice su vehículo para desarrollar su trabajo le sea retirado el permiso de circulación por causas ajenas a la voluntad del empleado público, 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.

Si una vez reincorporado a su puesto original de trabajo, el empleado público fuese reincidente en la suspensión del permiso de circulación, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

#### Art. 66. Formación continua.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo. Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

#### Art. 67. Antigüedad.

Cuando en el texto del pacto aparezca el concepto de antigüedad se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas

exclusivamente al personal fijo, y al personal indefinido contratado temporalmente por la Comarca, sin que entre cada contrato hayan transcurrido más de veinte días, se le reconocerá la antigüedad cuando totalice tres años de servicios prestados a la Comarca.

Se reconoce la sucesión de empresa habida entre los municipios y mancomunidades en los que prestaban servicios los empleados públicos que se incorporaron a al Comarca, debido al proceso de comarcalización, en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

A tal efecto, estos trabajadores mantendrán la calificación jurídica del puesto al que accedieron.

Art. 68. Aplicación del convenio a los empleados públicos de los entes locales que forman la Comarca.

Con el fin de garantizar el derecho a la representación y negociación, los empleados públicos de los entes locales que forman la Comarca de Valdejalón que no dispongan de número suficiente para optar a la elección de un representante sindical, podrán solicitar a sus respectivos Ayuntamientos la aplicación del presente pacto, debiendo remitirse a la Comarca el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento respectivo por el que se acuerda la aplicación del presente pacto a sus funcionarios.

## ANEXO I

### Tablas retributivas y clasificación puestos

#### • Grupos de clasificación.

El artículo 76 de la Ley 7/2007 establece los cuerpos y escalas, acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos; y en aras de una equiparación de todos los empleados públicos de la Comarca de Valdejalón, tendrá los siguientes grupos:

Grupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Grupo A2: Titulado medio, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo B: Técnico superior.

Grupo C1: Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Agrupación profesional: Certificado de Escolaridad o sin titulación académica.

Categorías profesionales.

Grupo A1: Técnico de Administración General. Licenciados.

Grupo A2: Diplomado universitario.

Grupo B: Técnico superior.

Grupo C1: Administrativo, Técnico auxiliar, de juventud o de jardín de infancia. Encargado.

Grupo C2: Oficiales de oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, soldadores, carpinteros, etc. Auxiliares de guardería. Auxiliar administrativo. Monitor.

Agrupación profesional: Ayudantes de oficio, operario de servicios, peón. Personal de limpieza, ordenanza, subalterno.

## ANEXO II

### Retribuciones del personal laboral 2015

CATEGORÍA	CATEGORÍA	NIVEL	SRASE	PEONÍA	C. PPO TRABAJO	ANTIGÜEDAD	PLUS COORD.
Trabajador Social con especialización	A2	20	936,30	433,67	243,77	33,92	36,00
Trabajador Social sin especialización	A2	20	936,30	433,67	243,77	33,92	36,00
Educador Social	A1	20	936,30	433,67	243,77	33,92	36,00
Coordinador Puestos	A2	20	936,30	433,67	243,77	33,92	36,00
Técnico RRHH	A2	20	936,30	433,67	243,77	33,92	36,00
Asesorador Social y Económico	C1	15	697,87	349,90	267,65	27,92	30,00
Auxiliar Administrativo General y Especializado	C2	14	570,69	304,97	226,39	17,61	19,00
Auxiliar Administrativo General y Especializado	C2	14	570,69	304,97	226,39	17,61	19,00
Reformador de Tráfico	C2	14	570,69	304,97	226,39	17,61	19,00
Monitor de Tiempo Libre	C2	14	570,69	304,97	226,39	17,61	19,00
Auxiliar Ayuda a Domicilio	AP	12	511,60	260,02	210,84	12,76	14,00
Personal de Limpieza	AP	12	511,60	260,02	210,84	12,76	14,00
Múltiple Grupo	AP	12	511,60	260,02	210,84	12,76	14,00

\* COMPLEMENTO PLUS CONVENIO

\*\* COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

\*\*\* PLUS COORDINACION

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	DIURNA	FESTIVA	NOCTURNA	NOCT. FESTIVA
A1 Y A2	27,00€	30,00€	33,00€	36,00€
B Y C1	23,00€	26,00€	29,00€	32,00€
C2 Y E	19,00€	22,00€	25,00€	28,00€

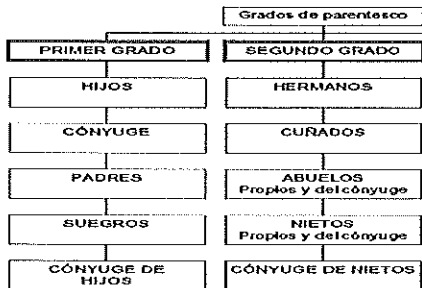
Se entenderá por hora diurna en los períodos comprendidos desde las 7:00h a las 20h. De las 20h a las 7:00h del día siguiente, se entenderá por hora nocturna.

Para las horas festivas se atenderá al calendario de festividades estatales, autonómicas y de cada una de las localidades donde el trabajador preste la mayoría de su jornada.

## ANEXO III

## Grados de parentesco

La referencia al primer y segundo grados de parentesco incluye las siguientes categorías familiares, tanto por consanguinidad como por afinidad: Primer grado: Padres/suegros, hijos/yerno/nuera, cónyuge. Segundo grado: Abuelos, hermanos/cuñados, nietos.



## ANEXO IV

## Normas para el servicio de ayuda a domicilio

Para quienes presten sus servicios de ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, preferentemente de mañanas o salvo necesidades del servicio debidamente justificadas con objeto de atender servicios nocturnos.

C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.

E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales.

F.1 Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas, preferentemente de mañana.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

F.1.1 Jornadas continuadas: Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

F.1.2 Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.

F.2 Jornadas a tiempo parcial: La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.

La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con objeto de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo regulado en el artículo 15 del presente convenio sobre contrataciones.

F.3 Jornadas especiales: Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.

G. G.1 Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones

G.2 No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

G.3 Así mismo se procederá del modo establecido en el punto g.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

G.4 Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

## ANEXO V

## Empleados públicos auxiliares de comedores sociales, 2015

- Salario base: 3,80 euros/hora.
- Complemento plus convenio: 1,89 euros/hora.
- Complemento puesto de trabajo: 1,54 euros/hora.
- Plus de festividad: 14,25 euros/hora.
- Dos pagas extraordinarias por importe de 267,6 euros cada una.
- Cada trienio: 3,83 euros, incrementándose dicho importe en la paga extraordinaria.
- Diecisiete días hábiles de vacaciones.
- Con revisión anual.
- Tres días de asuntos propios.
- 2/3 días adicionales a disfrutar durante el 2015 (15 de agosto y días de fiesta patronal).
- Exceso de jornada según cómputo anual del personal laboral.