

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 6399

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

##### Personal laboral de la Comarca de Campo de Borja

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Campo de Borja.*

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Comarca de Campo de Borja para los años 2020 a 2023 (código de convenio 50003982012005), suscrito el día 9 de enero de 2020 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO, UGT y CSIF), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 31 de enero de 2020, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo 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, a 18 de septiembre de 2020. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Clarés Puncel.

#### III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMARCA DE CAMPO DE BORJA (PERSONAL LABORAL)

##### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

##### CAPÍTULO I

##### CONDICIONES GENERALES

###### Artículo 1. *Ámbito personal y de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su salario con cargo al presupuesto de la Comarca de Campo de Borja.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 5 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En todo el texto, todas las referencias que recojan la expresión trabajador o hijo deberán ser entendidas en todo caso referidas tanto al género masculino como al femenino. Todas las referencias a hijos que figuren en el texto incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento preadoptivo o permanente, tanto de la solicitante como su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente. La referencia a grado de afinidad incluye al trabajador por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

###### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el BOPZ, y tendrá una vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023.

###### Artículo 3. *Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio.*

La composición de esta comisión será paritaria por ambas partes, cinco a designar por la Comarca y otros cinco por los representantes de los empleados públicos, pudiendo asistir asesores con voz pero sin derecho a voto.



La comisión se constituirá a los veinte días de la entrada en vigor del convenio y una vez constituida se llenará de contenido las funciones a desarrollar por la misma. Estará presidida por quienes las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario quien se designe de mutuo acuerdo.

La comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y de forma extraordinaria a propuesta de alguna de las partes convocando la reunión con al menos siete días de antelación y se reunirá en un plazo no superior a siete días.

La comisión paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del convenio colectivo.
- b) Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
- c) Estudio de posibles nuevas categorías profesionales, dependiendo de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando en la comarca.
- d) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- f) Entender en otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.
- g) Estudio de la modificación del convenio del personal laboral de la Comarca de Campo de Borja, cuando se retire la suspensión en cuanto a convenios del Real Decreto 20/2012.
- h. Establecer la prioridad entre los diferentes tipos de permisos.

Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha comisión se reunirá cuando lo solicite al menos una de las parte. La convocatoria de las reuniones las realizará el secretario de la comisión, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación de cuarenta y ocho horas.

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

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

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

#### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Finalizada la vigencia el presente convenio colectivo, este se considerará automáticamente prorrogado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.



Hasta tanto se logre un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado, y en vigor todo su contenido, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 5. Condiciones más favorables.**

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, siempre que en su conjunto y globalmente consideradas supongan 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.

**Artículo 6. Compensación.**

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

**Artículo 7. 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 del convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

**Artículo 8. Unidad de convenio.**

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

**CAPÍTULO II**

**PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO**

**Artículo 9. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad de la Comarca de Campo de Borja.
2. Los cambios organizativos, individuales y colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, se negociarán con los representantes sindicales, o en su defecto con la Comisión de Seguimiento.

Igualmente se notificará el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

**Artículo 10. Calendario laboral.**

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autonómica y Local. Durante el mes de enero de cada ejercicio se establecerá el calendario laboral de acuerdo a términos recogidos en el presente convenio.

El calendario laboral incorporará un día de libre disposición cuando alguna o algunas de las festividades laborales de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible (tanto de ámbito nacional, como autonómico o local), coincidan con sábado en dicho año.

Serán días no laborables y no recuperables el veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce (14) días festivos anuales que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente y con un día de permiso, o con dos días de permiso, en las fechas que señale el trabajador, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita. En caso de jubilación del trabajador y tener pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

# N P O B

Los responsables de los servicios afectados por este supuesto, entregarán mensualmente al encargado de personal, la relación de trabajadores que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

#### Artículo 11. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para todo el personal contratado a jornada completa al servicio de la comarca será de treinta y siete horas y media semanales, con un cómputo anual de 1.642 horas. Para el personal contratado a jornada parcial, el cómputo de horas será proporcional a su jornada de trabajo. Anualmente, se revisará el exceso de jornada a realizar por los trabajadores, concediendo los días de libre disposición en relación a la jornada máxima.

Distribución de la jornada: Para la distribución de la jornada laboral de los trabajadores de la Comarca de Campo de Borja, primará la conciliación de la vida laboral y familiar.

1. En los puestos destinados en oficinas comarcales y en los puestos que no requieran la presencia permanente, el trabajador podrá optar por la distribución de jornada siguiente:

**JORNADA DE MAÑANA:** El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8:30 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:30 y las 8:30 horas de lunes a viernes, y entre las 14:30 y las 16:00 horas de lunes a viernes.

2. En el caso de auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio contratadas a jornada completa, su jornada de trabajo será de 8:00 a 15:30 horas de lunes a viernes. Cuando realicen jornadas parciales, la Comarca, debido a su potestad organizativa y atendiendo a las necesidades del servicio, procurará que el trabajador comience y finalice todos los días su jornada laboral en horario similar de lunes a viernes y en función de la jornada a la que dicho trabajador esté contratado.

Dichas jornadas deberán realizarse en cómputo mensual a razón de 7,5 horas por día de trabajo para trabajadores contratados a jornada completa. Para el personal contratado a jornada parcial, el cómputo de horas diarias de trabajo será proporcional a su jornada de trabajo semanal.

**FLEXIBILIDAD HORARIA:** El personal laboral que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en máximo una hora y media el horario fijo de su jornada. El personal laboral de la Comarca, que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá 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 discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

**DESCANSO SEMANAL:** El descanso semanal será de dos días a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En caso de centros de trabajo que trabajen los siete días de la semana, el descanso semanal se disfrutará en fines de semana alternos cuando no puedan ser consecutivos.

#### Artículo 12. *Reducción de jornada por guarda legal.*

La reducción por guarda legal constituye un derecho individual del empleado de la Comarca.

—De un menor de doce años: el personal laboral que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

—De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El personal laboral que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, o psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el 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.



—De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave: el personal laboral de la Comarca, 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:

1. Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral sin merma retributiva.
2. Reducción de un 100% de la jornada laboral por un plazo máximo de quince días, sin merma retributiva.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave del presente convenio.

—En el caso de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

*Artículo 13. Exceso de jornada, horarios especiales y pausa laboral.*

Ante la posible diversidad de algún servicio existente en el ámbito de la Comarca, considerando la potestad organizativa de la Corporación a través de la Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se estructurarán y reestructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a estos servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, eficacia, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias y en aras a una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla comarcal.

Cuando se realice una jornada continuada de más de cinco horas seguidas de trabajo, se disfrutará de una pausa por un periodo de treinta minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Para jornadas reducidas de menos de cinco horas de forma continuada, la pausa será de veinte minutos.

*Artículo 14. Vacaciones anuales.*

VACACIONES ANUALES: El disfrute de las vacaciones anuales será de veintidós días hábiles, no considerándose como tales los sábados. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Para una mejor organización de los diferentes servicios, los trabajadores solicitarán por escrito, cada año, antes del 30 de abril los días de vacaciones, sin perjuicio, de la potestad de autoorganización de la Presidencia, para garantizar que se cubre el 50% del servicio.

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

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

Vacaciones y fiestas retribuidas: En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finaliza el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración Pública reflejados en el siguiente listado, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.

—25 años de servicio: 25 días hábiles.

—30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

(El derecho se hará efectivo a partir del mes siguiente al del cumplimiento de la antigüedad referida).

#### Artículo 15. *Permisos.*

La concesión de los permisos contemplados en este punto requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Comarca, justificándolo debidamente. Igualmente se justificará su denegación por escrito.

Los permisos se computarán en días hábiles (excluyéndose domingos y festivos).

Todos los permisos serán solicitados con un mínimo de dos días de antelación, salvo situaciones de urgencia o fuerza mayor.

El personal, con las justificaciones que en cada caso se establezcan, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

—Dos días hábiles por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento, que serán ampliados a cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del ámbito de la Comarca.

—Para el acompañamiento al médico a hijos menores de dieciocho años y parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, cuando lo exija el tratamiento o que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad, enfermedad, discapacidad o dependencia; el personal de la Comarca, tendrá derecho a ausentarse del trabajo en los siguientes términos:

•El tiempo indispensable para el acompañamiento a consultas médicas dentro de la Comarca.

•Un día para asistir a consultas médicas que disten más de 40 kilómetros del centro de trabajo o municipio principal de trabajo del trabajador en la Comarca de Borja.

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

—Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

—Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

—Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

—Enfermedad grave, que sea reconocida por el facultativo correspondiente, o en el Anexo de enfermedades graves del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, cinco días hábiles en los supuestos de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

—Hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, durante los días de hospitalización más un día, con un máximo de cinco días hábiles, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

—Intervención quirúrgica con hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, durante los días de hospitalización más un día, con un máximo de cinco días hábiles. Excepto en el caso de expedición por parte del facultativo correspondiente de reposo domiciliario necesario, en cuyo caso será un máximo de cinco días hábiles, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

—Intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos exclusivamente el día de la intervención, excepto en el caso de expedición por parte del facultativo correspondiente de reposo domiciliario necesario, en cuyo caso será un máximo de cinco días hábiles, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

# N P O B

—Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, descritos anteriormente, se tendrá derecho a disfrutar durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna, y debidamente justificado:

—En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado al efecto fuera del ámbito de la Comarca.

—En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral de la Comarca tendrá derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento fuera del ámbito de la Comarca.

—Consulta médica: Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de médico de familia o de cabecera. Para el caso de médico especialista, el tiempo disponible será el día de la consulta.

—Para someterse a técnicas de fecundación asistida, clases de preparación al parto y la realización de exámenes prenatales, durante el tiempo necesario.

—Un día por traslado de domicilio habitual.

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

—Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

—Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud de estudios oficiales, durante los días de su celebración.

—Se concederán otros permisos, valorando la situación de gravedad o excepcionalidad de los mismos.

—Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional a los que asista el personal comarcal o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

# BOFN

c) Finalmente, en 2021 la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

—Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas más dos semanas de mejora social. 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 trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en u caso de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el niño deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales para cualquiera de los progenitores.

—Permisos por hijos prematuros o por cualquier otra causa que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

—Permiso por adopción o acogimiento: Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis 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 trabajador de la Comarca a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

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 convoque la Administración.

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

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

—Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El trabajador de la Comarca 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 aquélla, 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 trabajador 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, sólo 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, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

—Permiso por lactancia: Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos facciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente el trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

#### Artículo 16. *Asuntos propios.*

—A lo largo del año, y hasta el 28 de febrero del año inmediatamente posterior, los trabajadores comarcales tendrán derecho a disfrutar de seis días por razones particulares, o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán carácter no recuperable, y que no requerirán justificación. Se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto



trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

—En todo caso, para su disfrute se deberá contar con la autorización de la Presidencia.

—Como norma general, se solicitarán con dos días hábiles de antelación.

—Los asuntos particulares se podrán acumular para ampliar los periodos vacaciones.

—En los casos de incapacidad laboral temporal, se podrán disfrutar de los asuntos particulares no disfrutados en el año anterior, una vez que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo, aunque sea posterior al 28 de febrero.

#### Artículo 17. *Excedencias y licencias.*

Todo lo previsto en este apartado, se considera sin perjuicio de las posibles mejoras legislativas que se puedan producir.

El personal de la Comarca Campo de Borja se hallará en alguna de las siguientes situaciones:

- A) Servicio activo.
- B) Servicios especiales.
- C) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- D) Excedencia.
- E) Licencias

#### A. *Servicio activo.*

Se hallarán en situación de servicio activo quienes presten servicios en su condición de personal laboral de la Comarca Campo de Borja.

#### B. *Servicios especiales.*

1. El personal laboral de la Comarca Campo de Borja será declarado en situación de servicios especiales en los casos y supuestos del artículo 87 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en el mismo puesto de trabajo, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidadas, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan.

#### C) *Servicio en otras Administraciones públicas.*

1. El personal laboral de la Comarca de Campo de Borja que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de selección, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

2. El personal laboral de la Comarca Campo de Borja en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de selección o de provisión previstos, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de personal laboral de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

3. El personal laboral de la Comarca Campo de Borja que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en este Convenio.

#### D. *Excedencia.*

La excedencia del personal laboral de la Comarca Campo de Borja podrá adoptar las siguientes modalidades:

# N P O B

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de incompatibilidad por desempeño de cargo público.

a) Excedencia voluntaria por interés particular: El personal laboral de la Comarca Campo de Borja podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de dos años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al personal laboral se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares: El personal laboral de la Comarca Campo de Borja, podrá adoptar las siguientes modalidades de excedencia por cuidado de familiares:

c1) El personal laboral de la Comarca Campo de Borja 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c2) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará al personal laboral de la Comarca Campo de Borja.

d) Excedencia por razón de violencia de género: El personal laboral de la Comarca, víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin

tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

e) Excedencia por razón de incompatibilidad por desempeño de cargo público. El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y del sector público deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reintegro en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos. Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva de puesto de trabajo, computándose dicho periodo a efectos de antigüedad. En todo lo demás incluido el reintegro, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Todas las excedencias conllevan la reserva del puesto de trabajo. El reintegro al servicio activo se pedirá en el periodo de un mes desde que terminó el hecho que causó la excedencia. En caso de excedencia voluntaria, el puesto se reservará durante el primer año y se solicitará el reintegro al servicio activo con una antelación mínima de un mes.

E) *Licencia sin sueldo*: El trabajador de la Comarca Campo de Borja, podrá optar por:

1. El trabajador, con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses, debiendo 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.

2. El trabajador que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito con un mes de antelación, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de tres meses cada dos años.

En todos los supuestos anteriores, se reserva el puesto de trabajo en la Comarca de Campo de Borja. En los supuestos 1 y 2, el trabajador, al solicitar el tipo de licencia sin sueldo, deberá optar entre una de las dos situaciones.

Durante el disfrute de esta licencia, subsistirá la obligación de mantener el alta y cotizar a la Seguridad Social por parte de la Comarca Campo de Borja, tal y como establece la Orden de 27 de octubre de 1992 (BOE 5 de noviembre de 1992).

### CAPÍTULO III IGUALDAD DE GÉNERO

#### Artículo 18. *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

#### Artículo 19. *Plan de igualdad.*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la

# N P O B

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional octava del Estatuto Básico del Empleado Público, la Comarca deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En la elaboración y aplicación del plan de Igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria.

El Plan de Igualdad tendrá como objetivos específicos:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Comarca.
- d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad.

**Artículo 20. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de un año se negociará con la representación de los empleados públicos un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del código de conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).



**Artículo 21. *Violencia de género.***

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

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

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

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

Durante los dos (2) primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18). Durante los dos (2) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**CAPÍTULO IV**

**ACCESO, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

**Artículo 22. *Acceso y promoción.***

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo 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.

La oferta de empleo público deberá precisar en relación con cada plaza los requisitos exigidos para acceder a la misma.

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición, o concurso-oposición. El procedimiento de acceso a cualquiera de los puestos de trabajo en la comarca quedará garantizado por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes existentes en la plantilla comarcal se proveerán 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.

En caso de contratación de algún empleado público por necesidades urgentes y/o porque así lo decidiera la entidad local, previo informe a los representantes de los empleados públicos, se recurrirá a la forma de contratación más ágil a través de convocatoria urgente. No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Antes de realizar nuevas contrataciones (incluidos los contratos de relevo) en el Servicio de Ayuda a Domicilio o en otros servicios comarcales, se priorizará



completar jornadas de sus trabajadores, teniendo en cuenta el de mayor antigüedad en la Comarca del Campo de Borja y siempre a voluntad del trabajador con el objetivo de completar jornadas de trabajo hasta las 37.5 horas semanales.

Cuando debido a una disminución definitiva y duradera en el tiempo, de horas de Servicio de Ayuda a Domicilio, y por ello, la única opción de optimización del servicio sea la reducción de jornadas de trabajo, se procederá en el siguiente orden:

1.º Se consultará a los auxiliares de SAD por si hubiese personas que desean trabajar con jornadas inferiores.

2.º Se reduciría a quienes tengan menor antigüedad en la Comarca de Campo de Borja.

De las propuestas de modificaciones en las jornadas de trabajo (tanto al alza como a la baja), serán informados los representantes de los trabajadores, previo a la toma de decisión definitiva de dicha modificación.

En el caso de servicios que tengan carácter estacional, se hará uso de las modalidad de contratación de fijo discontinuo.

*Artículo 23. Tribunales de selección de personal.*

Se ajustará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

*Artículo 24. Acceso de personas con discapacidad.*

La Comarca Campo de Borja reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores/as personas con discapacidad que la legislación prevea.

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

*Artículo 25. Bolsa de trabajo.*

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones u otros permisos de 5 o más días laborales consecutivos, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal laboral temporal, se elaborarán bolsas de empleo para cada categoría profesional con una validez de cuatro años.

*Artículo 26. Promoción.*

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

En las pruebas de promoción interna podrán participar los empleados públicos fijos que cuenten con tres 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.

En las plazas de promoción interna que se convoquen se realizará mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición.

• Promoción profesional:

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

Grupo	Entrada	Máximo
A1	20	30
A2	18	26
B	16	22
C1	16	22
C2	14	18
Agrupaciones profesionales	12	14

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



2) **PROMOCIÓN:** Los empleados públicos podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en el desarrollo de lo establecido en el artículo 21.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

La Comarca se compromete a garantizar la formación para todos los empleados públicos de la Comarca, así como a determinar que cursos impartidos por 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.

El sistema de promoción profesional es de aplicación al personal laboral de la Comarca.

3) **REQUISITOS:** La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con dos años de antigüedad y ochenta horas de formación para los grupos A1, A2, B, C1 y para C2 y agrupaciones profesionales 50 horas. Se tendrá siempre en cuenta la formación relacionada directamente con el puesto de trabajo, así como la formación relacionada con igualdad de género, prevención de riesgos laborales, informática a nivel de usuario e idiomas.

#### Artículo 27. *Formación.*

1. La formación del empleado público 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 públicos en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.
- c) El perfeccionamiento de los empleados públicos en aspectos de la actividad de la Comarca 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 tendrá en general carácter voluntario.

5. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal interno (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.

6. La formación de obligada realización por los trabajadores de la comarca que les permita continuar realizando su actividad laboral habitual y que suponga un esfuerzo económico, será costeada en su totalidad por la entidad comarcal.

7. 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.

8. 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.

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

10 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, cumpliendo el resto de requisitos específicos de la convocatoria para su acceso.

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

12 Cuando un trabajador de la Comarca sea el que imparte la actividad formativa, cada hora de formación impartida se compensará con hora y media de descanso; y si la actividad formativa la impartiese en festivo se compensará con dos horas de descanso.

13. Cuando un trabajador de la Comarca realice un curso, taller o actividad formativa en su jornada laboral, se contará como jornada trabajada siempre y cuando dicha actividad sea de más de cuatro horas y media de duración diaria.

*Artículo 28. Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.*

Durante el período de vigencia del presente convenio se podrá desarrollar un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todos los empleados públicos temporales que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y que sean competencias propias de la Comarca.

Dicho proceso se realizará de conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre empleo en la Administración Local Aragonesa firmado por las organizaciones sindicales y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP).

Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

Posteriormente, y para los supuestos de empleados públicos con contratos de carácter temporal o indefinido no fijo, se aprobará con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo.

Dichas convocatorias se realizará mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

En la fase de concurso se valorará:

- a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.
- c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, sólo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al 35% ni superior al 45% de la máxima nota final.

Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentren afectados por ofertas de empleo o estén reservados a empleados públicos fijos que se encuentren en otras situaciones laborales.

*Artículo 29. Jubilación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

#### CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

*Artículo 30. Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. Sueldo: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento

que se establezca para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B, C1, C2, o agrupación profesional, referidas a catorce mensualidades.

2. **Antigüedad:** Se retribuye por trienios. El trienio es un complemento de carácter personal que consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio prestados en las Administraciones Públicas. La cuantía a percibir por este concepto será la que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En el caso de auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio y otros trabajadores del grupo C2, el importe de sus trienios se mantendrá igual al percibido en el ejercicio 2019, hasta que sea igualado por el importe correspondiente a su grupo en ejercicios posteriores, según la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el día 1 del mes en el que se perfeccionen. Cuando el empleado público cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación. Tendrán derecho a este complemento los empleados públicos, ya sean de carácter indefinido, para obra o servicio o contrato laboral cuando, a través de un solo contrato o varios, completen tres años de servicio.

3. **Pagas extraordinarias.** Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán durante la segunda quincena de los meses de junio y diciembre.

#### Artículo 31. *Retribuciones complementarias.*

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. **Plus convenio.** Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles, correspondiendo al Gobierno y órganos de gobierno de las comunidades autónomas determinar los intervalos de nivel que corresponden a cada cuerpo o escala en función de su grupo de titulación. De esta manera existe una garantía de nivel mínimo (y un tope máximo) de los puestos que va a desempeñar el empleado público a lo largo de su carrera. En ningún caso los empleados públicos pueden obtener puestos no clasificados dentro de intervalo correspondiente a su grupo de clasificación. Tales intervalos son:

Grupo	Entrada	Máximo
A1	20	30
A2	18	26
B	16	22
C1	16	22
C2	14	18
Agrupaciones profesionales	12	14

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

2. **Complemento de puesto de trabajo.** Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento 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 que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

—**Complemento por sustitución:** Aquellos empleados públicos que vinieran 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.

—Si se implantasen nuevos servicios de emergencias o urgencias de carácter social, sus remuneraciones serán objeto de una nueva negociación.

#### Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias con carácter habitual. Las realizadas con carácter estructural se compensarán en tiempo de descanso cuando el servicio lo permita a razón de una hora y media la extraordinaria normal, dos horas festivas o nocturnas y dos horas y media si coincidiese festiva y nocturna. Se considerará hora extraordinaria la realizada fuera de su horario habitual de trabajo.

Con carácter general, se entiende por festivo los sábados y domingos en aquellas personas que por su horario es de lunes a viernes, pero en aquellas personas que su horario es de lunes a domingo, se entenderán como festivos los días que tenga de descanso. Por día inhábil se entiende los que vienen marcados en rojo en el calendario (doce días festivos nacionales y dos días festivos locales) y siempre serán compensados, independientemente del horario.

En situaciones excepcionales, en especial, los festivos del 24 y 31 de diciembre, y tras la aprobación por parte de la Presidencia de la Comarca, se podrán abonar económicamente las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, en detrimento de la compensación por horas de descanso.

• Los importes por la realización de horas extraordinarias serán:

—Por hora:

Festivos:

A1: 25 euros.

A2: 23 euros.

B: 21 euros.

C1: 20 euros.

C2: 17 euros.

A.P.: 14 euros.

En caso de nocturnidad, dicha cuantía se incrementará el 2 euros cada hora.

Artículo 33. *Retribución por desplazamiento (kilometraje).*

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

Se computará como desplazamiento la distancia desde el municipio en el que se comience a trabajar hasta el que finaliza su jornada. Si el trabajador no empezase y finalizase su jornada en el mismo municipio, se computaría como desplazamiento el trayecto entre el último municipio en el que ha trabajado en su jornada y el municipio en el que comienza a trabajar al día siguiente.

Los empleados públicos que deban asistir a reuniones o sesiones formativas fuera de la Comarca o de sus centros de trabajo, computarán como desplazamiento la distancia entre la sede de la Comarca o su centro de trabajo y la localidad de destino.

b) Abono en concepto de aportación a desgaste de vehículo. Anualmente, en función de los kilómetros realizados por un trabajador por los desplazamientos realizados en el desarrollo de su trabajo durante todo un año, se gratificará al empleado público por la disposición, uso y desgaste del vehículo propio, tal y como se detalla:

—Más de 6.001: 90 euros.

—De 5.001 a 6.001: 81 euros.

—De 3.001 a 5.000: 72 euros.

—De 1.201 a 3.000: 63 euros.

—De 1.001 a 1.200: 54 euros.

—De 801 a 1.000: 45 euros.

—De 601 a 800: 36 euros.

—De 401 a 600: 27 euros.

—Menos de 400: 15 euros.

Artículo 34. *Dietas.*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 35. Estructura de la nómina.

La nómina estará estructurada por los siguientes conceptos:

—Nombre y apellidos.

—Puesto que ocupa.

—Salario base.

—Antigüedad.

—Plus de convenio.

—Complemento de puesto de trabajo.

—Nivel.

—ILT, en su caso.

- Pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.
- Horas extraordinarias, si las hubiere.

En estos dos últimos conceptos, y en el caso de que los hubiere, deberá constar el mes a que corresponde.

La retribución mensual vendrá determinada por el resultado de dividir entre 14 el total de las retribuciones finales negociadas.

Artículo 36. *Quebranto de moneda.*

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

Artículo 37. *Adelanto de mensualidades y anticipos.*

#### 1. Adelantos de mensualidades

Tendrán la consideración de adelantos de mensualidad las cantidades que se perciban a cuenta del salario del mes en que se solicite, teniendo como límite la cantidad correspondiente al salario mensual.

La concesión de adelantos, como derecho del trabajador reconocido en este convenio, se realizará en el plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la petición.

#### 2. Anticipos.

Un trabajador podrá solicitar el anticipo reintegrable por el importe correspondiente a tres nóminas de dicho trabajador, con cargo a la partida correspondiente.

La devolución del anticipo se realizará amortizando en un máximo de 30 mensualidades o una cantidad mínima que nunca podrá ser inferior al 10% del salario mensual, salvo disposición legal más favorable a los empleados públicos.

Para el personal temporal o indefinido no fijo, se tendrá en cuenta su relación laboral contractual con la Comarca del Campo de Borja para la concesión del anticipo.

No podrá concederse licencia sin sueldo alguna que produzca el cese del interesado como trabajador de la Comarca del Campo de Borja, sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite, o la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa.

Asimismo, no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar a la Comarca del Campo de Borja en el momento de la misma.

No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

La concesión de estos anticipos se realizará por la Presidencia de la Comarca del Campo de Borja.

## CAPÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. *Accidente en horario laboral con vehículo propio.*

En los supuestos de accidente con el automóvil, en la realización de los servicios prestados a la Comarca, y existan daños que en su caso, no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Existirá una partida presupuestaria con un importe de 1.000 euros. Será la Comisión Paritaria, quien a finales de noviembre de cada año, y en relación a todos los accidentes en la realización del servicio y debidamente justificado (atestado de la Guardia Civil, parte de grúa, Policía Local, etc.), decidirá como repartir el dinero de dicha partida presupuestaria, entre los accidentes derivados de la prestación de servicios de noviembre del año anterior a octubre del año vigente, excluyendo en todo caso, los causados por conducción temeraria, imprudencia y/o dolo.

Artículo 39. *Problemas para hacer uso del vehículo propio.*

—Cuando un trabajador que precise de su vehículo para asistir a su puesto de trabajo, y su vehículo se estropee durante su jornada laboral o «in itinere», dicho empleado dispondrá de dicha jornada de permiso para ausentarse del trabajo sin merma retributiva en nómina. Si en días sucesivos no pudiese hacer uso del mismo, podrá hacer uso de asuntos propios o vacaciones.

—Cuando un trabajador que precise de su vehículo para asistir a su puesto de trabajo, y debido a inclemencias climatológicas sea inviable o no aconsejable su

utilización, dispondrá de dicha jornada de permiso para ausentarse del trabajo sin merma retributiva en nómina; siendo estudiado cada caso por el Comité de Empresa.

**Artículo 40. Permiso por antigüedad.**

El trabajador al cumplir veinte años al servicio de la Comarca, podrá disfrutar a partir del año en que se cumplan, un permiso retribuido de 15 días hábiles.

**Artículo 41. Seguro laboral.**

La Comarca garantiza un seguro cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento : 12.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 24.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente: 12.000 euros.

**Artículo 42. Premio de jubilación.**

El trabajador que tenga una antigüedad desarrollando su actividad profesional en la Comarca del Campo de Borja de un mínimo de diez años, dispondrá de un período vacacional adicional de quince días naturales previos al día en que se haga efectiva su jubilación.

CAPÍTULO VII  
ASISTENCIA SANITARIA

**Artículo 43. Asistencia sanitaria comarcal.**

La asistencia sanitaria de todo el personal laboral al servicio de la Comarca se encuadrará en el sistema de la Seguridad Social.

**Artículo 44. Incapacidad laboral transitoria.**

Siguiendo la línea de acomodo global al sistema general de Seguridad Social, la cobertura por accidentes para el personal laboral se llevará a efecto a través de la Mutua correspondiente, acorde a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

En caso de incapacidad temporal, a los trabajadores de la Comarca del Campo de Borja se les reconocerá un complemento retributivo desde el primer día de dicha incapacidad temporal que, sumando a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

CAPÍTULO VIII  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**Artículo 45. Normativa aplicable.**

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

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

**Artículo 46. El delegado de prevención.**

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Las competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

**Artículo 47. Medidas preventivas.**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. La Comarca adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. Asimismo



la Comarca deberá facilitar equipos de protección colectiva e individual (guantes, gafas, protectores auditivos, ropa especial, mascarillas, etc.), cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios, adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

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

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

**Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud. Delegado/as de prevención.**

El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Los delegados de prevención constituyen la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias de las y los delegados de prevención serán las establecidas en la normativa vigente. El número de sus representantes se constituirá asimismo de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

**Artículo 49. Del medio ambiente.**

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras.

Por ello las partes firmantes se comprometen a mantener una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación y fomenten el ahorro de energía y recursos. Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, las entidades locales reconocen el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de las corporaciones locales y el deber de estas en los términos establecidos en el presente acuerdo.

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

**Artículo 50. Útiles de trabajo y vestuario.**

Tendrán derecho a vestuario obligatorio y gratuito (ropa y calzado) los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados.

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

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

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

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución serán según lo acordado con el delegado de prevención.

CAPÍTULO IX  
DERECHOS SINDICALES

*Artículo 51. Derechos sindicales.*

En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

• Representación legal de los trabajadores.

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

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

• Derechos de representación.

La representación legal de los trabajadores tendrá los siguientes derechos de representación:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal, a través de las actas, resoluciones y órdenes del día de la Comisión de Régimen Interior, las comisiones de Gobierno, órganos rectores y Plenos.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

c) La contratación de nuevo personal laboral y la toma de posesión de funcionarios será precedida de la oportuna comunicación a la representación legal de los trabajadores.

2. Emitir informe en expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido. Y en especial de los relacionados con las bases de convocatorias de los procesos de promoción, movilidad o selección del personal.

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

4. Disponer en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios, que puedan ser utilizados para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para emplear los medios de reproducción gráfica de la entidad local en la forma establecida y con los condicionamientos generales de los mismos.

5. En general de cuantas competencias y derechos de información, participación y negociación se reconocen en la Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en la Ley Orgánica de 2 de agosto de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones relacionadas con esta materia.

• Garantías sindicales.

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

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

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación

# N P O B

de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el sindicato al que pertenezcan.

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

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

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

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

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

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

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

- Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las organizaciones sindicales más representativas, directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) Los delegados de personal, el comité de empresa o la junta de personal.

2. 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.

3 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.

- Derecho de huelga.

Se reconoce el derecho al ejercicio de huelga de los empleados públicos en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

La aplicación de los servicios mínimos requerirá de la negociación previa con el comité de huelga que a tal efecto se constituya.

- Secciones sindicales.

Conforme a lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos representativos podrán constituir secciones sindicales, las cuales para el correcto ejercicio de sus competencias y funciones dispondrán de los siguientes derechos y garantías:

a) Los afiliados tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que pertenezcan, al cual se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

b) En el supuesto de incoación de expediente disciplinario de un afiliado, se dará notificación y audiencia a la sección sindical a la que pertenezca.

c) Se garantizará el uso gratuito de fotocopiadoras, télex, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de comunicación con sus afiliados, con los órganos de su sindicato y con los trabajadores.

CAPÍTULO X  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52. Régimen disciplinario.

Los empleados públicos quedan sujetos en esta materia, a lo dispuesto en título VII del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

Artículo 53. *Ejercicio de la potestad disciplinaria.*

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

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

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

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

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

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

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

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

Artículo 54. *Faltas disciplinarias.*

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

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

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

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

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

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

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

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

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

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



l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga. m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

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

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

o) El acoso laboral.

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

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Aragón o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

#### Artículo 55. Sanciones.

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

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

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

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

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

e) Apercibimiento.

d) Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

#### Artículo 56. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

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

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

#### Artículo 57. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

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

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

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía



procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

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

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

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

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

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

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

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

#### Artículo 58. *Presunción de inocencia.*

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

#### Artículo 59. *Asesoramiento y defensa legal.*

La Comarca dispensará a todo el personal trabajador el asesoramiento, y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

Para cubrir está contingencia se podrán concertar pólizas de responsabilidad civil por acciones u omisiones de los empleados, siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral. La Comarca asumirá las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio trabajador, o en el supuesto de que la Comarca a la que pertenezca sea la demandante.

La Comarca asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadores/as en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo.

#### Artículo 60. *Despido improcedente.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 96.2 del EBEP.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.ª

##### ADHESIÓN AL CONVENIO DE OTRAS ENTIDADES LOCALES

El presente convenio colectivo pretende ser el convenio marco al que se puedan adherir los ayuntamientos y entidades locales existentes en el territorio comarcal.



En este sentido, las entidades locales, podrán adherirse de mutuo acuerdo de las partes legitimadas, conforme al artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, a la totalidad del presente convenio.

Para ello, procederá a comunicarlo a la comisión mixta de seguimiento y a la autoridad laboral competente. Tomada cuenta de su adhesión, la Corporación y la representación legal podrán designar cada una de ellas, su correspondiente observador ante la comisión mixta.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1.<sup>a</sup>

La relación de puestos de trabajo se realizará en el primer año a partir de la firma del convenio.

#### (\*) DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2.<sup>a</sup>

El personal que pertenezca al grupo de cotización del 1 al 7 percibirán una remuneración mensual, es decir, todos los meses son iguales (se consideran de 30 días).

El personal que pertenezca al grupo de cotización del 8 al 11 percibirán una remuneración diaria, en la cual, se hace distinción entre los meses que tienen 30 ó 31 días, o 28 o 29.

\*En función de si se modifican/negocian nuevas tablas salariales.