

SECCIÓN QUINTA

Núm. 139

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro (código de convenio 50004120012006), suscrita el día 15 de junio de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), en la que se acuerda modificar los artículos 14 y 16 del citado convenio colectivo, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza con fecha 5 de diciembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 15 de diciembre de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, XXXXXXXXXXXX

ACUERDOS COMISIÓN DE SEGUIMIENTO CONVENIO LABORAL

ASISTENTES:

• Representantes de empresa:

XXXXXXXXXX

• Miembros del comité:

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

• Asesores sindicales:

XXXXXXXXXX

• Ausentes:

XXXXXXXXXX

En Alagón, a 15 de junio de 2017, siendo las 12:30 horas, se procede a celebrar la tercera reunión de la comisión de seguimiento del convenio colectivo.

Se acuerda modificar los artículos 14 y 16 del convenio en los siguientes puntos:

Art. 14. *Permisos:*

En los tres primeros puntos (por fallecimiento familiares) indica días naturales, pero sin embargo al final del artículo indica "Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables...".

Se acuerda que se modifique la palabra "naturales" por "laborables" en los tres primeros puntos de artículo.

En el punto 4 (por enfermedad), "... Serán ampliados a cinco días cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento fuera de su localidad", se acuerda sustituir por "... realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros desde la sede comarcal.

En los puntos 7, 8, 9, 10, 14 y 17, la empresa considera como tiempo indispensable el invertido real en consulta o gestión más el desplazamiento, que si se realiza en Zaragoza no superará una hora de ida y otra de vuelta. En caso de que sea necesario más tiempo se podrán parcializar las días de asuntos propios en horas, con un mínimo de dos horas cada vez.

Artículo 16. Reducción de jornada.

En el punto 3 se añade la posibilidad de que el trabajador elija entre reducción de jornada de un 50% durante un mes o quince días naturales completos.

De este modo, la redacción de estos artículos (14 y 16) del convenio queda del siguiente modo:

Artículo 14. Permisos.

Cuestiones generales.

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

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a de la Comarca por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

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

- Por fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos, hasta tres días, susceptibles de ser ampliado hasta un máximo de cinco días laborables en consideración a la distancia y requiera un desplazamiento superior a 150 kilómetros de la localidad de residencia u otras circunstancias personales.

- Por fallecimiento de familiares de segundo grado (excepto hermanos) o pareja de hecho, hasta dos días laborables, susceptibles de ampliación hasta un máximo de cuatro días laborables en consideración a la distancia y requiera un desplazamiento superior a 150 kilómetros de la localidad de residencia u otras circunstancias personales.

- Por fallecimiento de familiares de tercer grado, un día laboral.

- Por enfermedad grave (ver lista de enfermedades Real Decreto 1148/2011), hospitalización e intervención quirúrgica de cualquier tipo:

—Primer grado: hasta tres días, que serán de elección del/la empleado/a, necesidad acreditada de recibir los cuidados del/la empleado/a, del/de la cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padres/madres, hermanos/as, tutor/a, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Serán ampliados a cinco días cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento fuera de su localidad de más de 150 kilómetros de la sede comarcal.

—Segundo grado: hasta dos días, que serán de elección del/de la empleado/a, de abuelos/as, nietos/as, hijos/as políticos/as, hijos/as, abuelos/as y cuñados/as del/de la cónyuge, pareja de hecho, que se utilizará en el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Serán ampliados a cuatro días cuando por tal motivo el trabajador/r necesite realizar un desplazamiento fuera de su localidad de más de 150 kilómetros de la sede comarcal.

- Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija dos días laborables, ampliables a cuatro días, siempre que la distancia sea superior a 150 kilómetros de la sede comarcal.

- Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Si la localidad de la consulta estuviera a más de 150 kilómetros del centro de trabajo, se tendrá derecho a un día de permiso. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

N P O B

- Por el tiempo que sea necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.
- Por el tiempo necesario para su realización, con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.
- Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.
- Cinco días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador/a (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a Parejas estables no casadas).
- Un día por traslado de domicilio y dos días cuando el traslado sea a localidad diferente a la de la residencia.
- Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a más de 150 kilómetros del municipio donde se desarrolle el servicio. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.
- El tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales y para la participación en procesos selectivos de la Administración pública, durante el día de su celebración. Dicho permiso queda limitado hasta un máximo de seis días o cuarenta y cinco horas al año.
- Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y cinco horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.
- Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal de la Comarca, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año o cuarenta y cinco horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel.

Se considera como tiempo indispensable el invertido real en consulta o gestión, más el desplazamiento, que si se realiza en Zaragoza no superará una hora de ida y otra de vuelta. En caso de que sea necesario más tiempo, se podrá parcializar los días de asuntos propios en horas, con un mínimo de dos horas cada vez.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

Artículo 16. *Reducción de jornada.*

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

BOE

- De un menor de doce años. Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

- De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán 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. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El trabajador puede optar por acumular esta reducción en quince días naturales completos. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

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

- También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado. Una copia de la solicitud se remitirá para su informe a la comisión mixta de seguimiento.

Este artículo queda modificado por acuerdo de la comisión de seguimiento del convenio laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro.

Alagón, a 15 de junio de 2017. — El presidente comarcal, xxxxxxxxxxxx .
— La presidenta del comité, xxxxxxxxxxxx .