

**Servicio Provincial
de Economía y Empleo**

CONVENIOS COLECTIVOS

**Entidad: Comarca de la Ribera Alta del Ebro
(personal laboral)**

Núm. 7.390

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral de la Comarca Ribera Alta del Ebro.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral de la Comarca Ribera Alta del Ebro para los años 2014 al 2016 (código de convenio 50004120012006),

suscrito el día 27 de febrero de 2015 entre los representantes de la Comarca y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 9 de abril de 2015, requerida subsanación y presentada esta con fecha 4 de junio de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de junio de 2015. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja en la Comarca de Ribera Alta (Zaragoza), de carácter fijo, indefinido o temporal.

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

También será de aplicación el presente convenio al personal laboral dependiente de los organismos autónomos, institutos, fundaciones, empresas públicas o entidades dependientes de esta Comarca que pudieran crearse en el futuro.

Art. 2.º *Ámbito temporal, denuncia y prórroga y publicación.*

La duración de este convenio colectivo será de tres años y se extiende desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado o no el convenio, según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que se aplicará automáticamente a todo el trabajador afectado por este convenio, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo.

Conforme a la legislación vigente, se remitirá al Servicio Provincial de Economía y Empleo de la Diputación General de Aragón, Subdirección de Trabajo y se publicará en el BOPZ.

CAPÍTULO II

COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y DE SEGUIMIENTO

Art. 3.º *Comisión de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.*

Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio que será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento. Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría. Dicha comisión se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes.

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por tres miembros en representación de la Corporación y otros tres de los representantes electos de los trabajadores, garantizando la presencia de los sindicatos que legalmente tengan derecho.

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

La convocatoria de las reuniones la realizará el secretario de la comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita, en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración. El secretario de la comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como a los representantes de los trabajadores.

La comisión deberá pronunciarse por escrito (acta) sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos tomados por unanimidad surgidos en el seno de la misma tendrán valor vinculante y se adosarán al convenio.

La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 4.º *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, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 5.º *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, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Absorción.*

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

Art. 7.º *Unidad de convenio.*

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 8.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima para todo el personal laboral al servicio de la Comarca será de 1.647 horas anuales o la parte proporcional al período del contrato, prestadas con carácter general de lunes a viernes, a razón de 37 horas y 30 minutos semanales, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, el horario de trabajo se pactará cada año.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en esta Comarca se consideran no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre; estos serán recuperables a modo de dos días de exceso de jornada, a elección del trabajador, cuando coincidan en sábado o festivos.

Art. 9.º *Pausa laboral.*

Cuando se realice jornada superior a la media jornada, se disfrutará de una pausa por un período de veinte minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

La Comarca distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que como criterio general no podrá estar ausente más de la mitad del personal adscrito al mismo.

Art. 10. *Calendario laboral y horario.*

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo; será negociado con el comité de empresa, se elaborará en el mes de diciembre para el año siguiente y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

a) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables será objeto de compensación con dos días de permiso por cada día trabajado.

b) El personal podrá optar por disfrutar los dos días festivos locales o bien en la localidad donde está ubicada la sede comarcal (Alagón) o en localidad en la que los/as trabajadores/as presten su servicio.

c) Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o no laborables en período de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador/a será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales. En los contratos temporales de duración inferior al año la compensación se realizará en el período de contratación y con posterioridad al día que genera el derecho.

• Flexibilización horaria por personas dependientes:

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

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

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

Art. 11. Días por asuntos propios.

Todo trabajador, previo aviso, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por asuntos particulares cada año, que no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones. Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás modificaciones legales posteriores, quedando fijados para el año 2014 en cinco días de permiso por asuntos particulares.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, solicitándolo por escrito con antelación suficiente. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores no podrán disfrutar más de tres días de asuntos propios, a partir del 15 de diciembre. Los no disfrutados en el año natural por este motivo se podrán disfrutar en la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

Art. 12. Exceso de jornada.

Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento de la jornada máxima anual. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda el mencionado límite.

Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

Art. 13. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural o de veintidós días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en la Comarca. Para este concepto no se considerará laborable el sábado.

Se incrementará el período vacacional un día por 15 años cumplidos de antigüedad, dos días a los 20 años, tres días a los 25 años y cuatro días a los 30 años cumplidos.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria podrá realizarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

A petición del trabajador, este período vacacional podrá fraccionarse en tres veces y como mínimo en períodos de cinco días laborables.

Como máximo cinco días de vacaciones podrán ser solicitados y disfrutados a libre disposición de los trabajadores mientras este vigente el Real Decreto 20/2012.

Para determinar dentro de un Servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal de la Comarca, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Comarca, en ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada Servicio, salvo en aquellos Servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje, siempre y cuando las plazas este cubiertas.

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

No obstante lo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a elegir al menos la mitad de sus vacaciones reglamentarias, sin perjuicio de que la confluencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

A las vacaciones podrán acumularse permisos o licencias por matrimonio, por maternidad, paternidad, lactancia, licencia sin sueldo, premio de jubilación y los días de exceso de jornada en su caso.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a sufriera enfermedad grave, accidente o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique dentro de las setenta y dos horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en esta Comarca; disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 15 de enero del año siguiente al que se generó el derecho.

Art. 14. Permisos.

Cuestiones generales.

a) 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.

b) 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:

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

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

c) Por fallecimiento de familiares de tercer grado un día natural.

d) 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.

—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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) Por el tiempo que sea necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

i) Por el tiempo necesario para su realización y 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.

j) 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.

k) 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).

l) Un día por traslado de domicilio y dos días cuando el traslado sea a localidad diferente a la de la residencia.

m) 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.

n) 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.

o) 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.

p) 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.

q) 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.

r) 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 período de disfrute de aquel.

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

Art. 15. *Licencias y suspensión del contrato.*

1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Licencia por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

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

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

5. Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad.

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

6. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por la Comarca al personal fijo o indefinido, con un año de antigüedad como mínimo, por una duración no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

7. Licencia por estudios.

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

8. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca Ribera Alta.

Art. 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 (2) 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.

a) De un menor de 12 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 período.

b) 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, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

c) 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 ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

d) 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.

e) 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.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 17. Principios generales.

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

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

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

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

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

Art. 18. Excedencia por cuidado de hijos/as.

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

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

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

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

d) Trabajador con relación de carácter temporal con la Comarca de Ribera Alta del Ebro. El trabajador con una relación con esta Comarca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 19. Excedencia por el cuidado de familiares.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores

de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

d) Trabajador con relación de carácter temporal con la Comarca Ribera Alta del Ebro. El trabajador con una relación de carácter temporal con esta Comarca podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 20. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

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

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

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 21. Faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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.

Art. 22. Reducción de jornada de trabajo.

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

Art. 23. Adaptación del tiempo de trabajo.

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

Art. 24. Excedencia.

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

Art. 25. Suspensión del contrato de trabajo.

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

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL.

Art. 26. Principios generales.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobados, la Comarca, previa negociación con la representación de los trabajadores, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

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

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el o la promoción interna.

Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

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

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

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

La Comarca cubrirá, en la medida de sus posibilidades presupuestarias, las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción.

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

Art. 27. Bases de las convocatorias.

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

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Antes de la aprobación y publicación por parte de la Comarca Ribera Alta del Ebro de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento del comité de empresa con el fin de que éste pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Art. 28. Acceso.

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

Los sistemas selectivos de acceso serán por oposición o concurso-oposición.

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

De acuerdo con la bolsa de empleados existente, para la selección del personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de dos años, resultante de la primera selección de personal que realice en el año en cada categoría profesional, en su período de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma.

Art. 29. Tribunales de selección.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se designará un vocal a título personal a propuesta del comité de empresa. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

El Departamento de Personal negociará las bases de las convocatorias e informará previamente al comité de empresa de la composición nominal de los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con cinco días de antelación.

La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

Art. 30. Procedimiento de cobertura de plazas.

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

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

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

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

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se entenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes en puestos de carácter permanente que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán al comité de empresa.

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

Acceso de discapacitados: La Comarca tenderá a incrementar en la oferta de empleo público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para los trabajadores/as discapacitados que la legislación prevé.

Art. 31. Promoción.

La promoción de los trabajadores 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).

PROMOCIÓN INTERNA:

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla de la Comarca, 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, el sistema de promoción consistirá en un concurso-oposición.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos de antigüedad y formación se valorarán de forma que supongan como máximo el 45% de la puntuación total del proceso de selección.

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

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 (anterior A)	21	30
A2 (anterior B)	18	26
B	16	22
C1 (anterior C)	16	22
C2 (anterior D)	14	18
AP	12	14

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

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados de la Comarca, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

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

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los trabajadores fijos.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y cincuenta horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador para los grupos C2 y AP; y de 100 horas de formación para los grupos A1, A2, B y C1.

A tales efectos la antigüedad se contabiliza desde el 1 de enero de 2013, por lo que la solicitud de promoción profesional no podrá realizarse antes del 1 de enero de 2016. No podrá concederse un nuevo salto de nivel hasta que haya transcurrido un mínimo de tres años desde la última solicitud de promoción profesional que haya surtido efectos de salto de nivel.

Art. 32. Redistribución de efectivos o movilidad interna.

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

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

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

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

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

Art. 33. *Movilidad funcional.*

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.

c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior o distinta categoría ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los trabajadores, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (un año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando estas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Art. 34. *Permutas.*

El empleado público podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a acuerdo con otro trabajador de igual categoría y ambas reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto. Cambio que deberá ser aprobado por la Comarca de Ribera Alta. Se conservará la antigüedad de cada uno.

Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones, previa autorización de ambas, siempre que existe acuerdo entre los empleados públicos, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndoles respetada la antigüedad.

En el caso de que el órgano competente desarrolle la norma que regule la movilidad interadministrativa, ésta será de aplicación.

Art. 35. *Formación del personal al servicio de la Comarca.*

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

5. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores de la Comarca.

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

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

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

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

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

Art. 36. *Valoración de puestos de trabajo.*

Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando las variaciones retributivas de dicha valoración en el Complemento de Puesto de Trabajo

Dicha valoración se analizará y se consensuará con la representación sindical.

Art. 37. *Jubilación.*

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal trabajador se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos trabajadores que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión podrán solicitar continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

El trabajador deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses (tres meses) su deseo de acogerse a la jubilación anticipada.

El personal de la Comarca podrá acceder a la jubilación parcial, según la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 38. *Estructura retributiva.*

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

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

Art. 39. *Retribuciones básicas.*

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

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, devengándose del 1 de diciembre al 31 de mayo la de verano y de 1 de junio al 30 de noviembre la de Navidad, y se percibirán los días 1 de junio y 1 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de mayo y noviembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario más antigüedad y complementos salariales de destino y específico.

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

Art. 40. *Complemento de destino.*

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

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

Art. 41. *Complemento específico.*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico 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 el complemento fijado para cada puesto de trabajo se consideran componentes variables los conceptos de festividad, nocturnidad, turnicidad, conducción, peligrosidad, penosidad-toxicidad, dedicación o conceptos similares. Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a catorce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

En todo caso se garantizará una cuantía mínima de complemento específico igual a la establecida como complemento específico en la Administración General del Estado.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo se aplicarán las cuantías económicas reflejadas a continuación.

Como componentes variables del complemento específico de los puestos de trabajo se establecen los siguientes:

1. **FESTIVIDAD:** Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos, entendiéndose como tales, además de los fines de semana (sábados y domingos), los establecidos así en el presente convenio. Su cuantía será de 60 euros por día trabajado o la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la de siete horas.

Este festivo tendrá una cuantía de 90 euros para el que trabaje el turno de noche de los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero; y de 70 euros si es en el turno de día.

2. ASISTENCIA A COMISIONES: Al personal que deba asistir como secretario o asesor de alguna Comisión Informativa o de la Junta de la Comarca (fuera de la jornada laboral), se le retribuirá por un computo anual de hasta 15 sesiones las siguientes cuantías:

- Puesto de trabajo del grupo A1: 51 euros/sesión.
- Puesto de trabajo del grupo A2: 48 euros/sesión.
- Puesto de trabajo del grupo B: 45 euros/sesión.
- Puesto de trabajo del grupo C1: 45 euros/sesión.
- Puesto de trabajo del grupo C2: 42 euros/sesión.
- Puesto de trabajo del grupo E: 39 euros/sesión.

Art. 42. *Incremento salarial anual y revisión salarial.*

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, y si por circunstancias excepcionales se deben realizar, únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por la Presidencia de la Comarca. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio.

El/La trabajador/a que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute del permiso correspondiente. Cuando se opte por el disfrute en tiempo, será a razón de 1 hora y 45 minutos por hora trabajada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador/a. Si fuese en festivo o nocturno se computarán a razón de 2 horas y 15 minutos por hora extraordinaria prestada.

Con la previa autorización de la Presidencia, el trabajador tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a cincuenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será el recogido en la siguiente tabla, incrementándose durante la vigencia del pacto tomando como referencia el IPC interanual correspondiente

Grupo	Diurna	Festiva	Nocturna	Noct. y fest.
A1 y A2	25,00 euros	27,00 euros	29,00 euros	32,00 euros
B y C1	19,00 euros	21,00 euros	24,00 euros	27,00 euros
C2 y AP	15,00 euros	19,00 euros	21,00 euros	23,00 euros

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

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

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

Art. 44. *Desplazamientos y dietas.*

Desplazamientos: Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la Comarca de Ribera Alta pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y, de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio de 0,25 euros por kilómetro (que será revisado anualmente tomando como referencia el IPC interanual), en concepto de uso de vehículo propio; o en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

A efectos de contabilizar los kilómetros efectuados en el desempeño del trabajo, se considerará como punto de partida el municipio donde se ubique el centro de trabajo del que dependa el trabajador, aplicándose las distancias reales de los desplazamientos.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller, oficina o instalaciones públicas de cualquier naturaleza.

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

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

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá la cantidad de 65,97 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 37,40 euros diarios por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 18,70 Euros la media dieta. Estas cuantías serán revisadas anualmente tomando como referencia el IPC real.

Art. 45. *Complemento salarial en situación de baja laboral.*

En caso incapacidad laboral temporal, a los trabajadores de la Comarca Ribera Alta del Ebro se le reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional, y en los siguientes supuestos debidamente justificados, se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

— Hospitalización: las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando ésta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos, la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

— Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

— Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

— Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

— Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

— Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

— Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

— En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la empleado público/a en estos supuestos.

En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día que el/la empleado/a municipal se persone en los Servicios Médicos de Salud Laboral o Médico de Atención Primaria y los dos días siguientes, hasta un máximo de cuatro al año.

Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

El complemento salarial en situación de baja laboral se perderá en los siguientes casos:

— Cuando el accidente laboral haya sucedido trabajando en otra empresa.

— Cuando a pesar de presentar baja médica de la Seguridad Social el/la trabajador/a realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea propio de una persona con baja por enfermedad.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 46. *Fondo de acción social.*

A la firma de este convenio, y a fin de mejorar el bienestar social de los trabajador/as, se destinará el 0,5% de la masa salarial del personal laboral a la creación de un fondo de acción social anual, que se destinará indistintamente para todos/as los empleados/as de la Comarca Ribera Alta del Ebro.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por dos representantes de la Comarca y dos representantes de los trabajadores, los cuales serán del comité de empresa.

Art. 47. Anticipos.

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

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

Art. 48. Gratificación por jubilación.

—Premio de Jubilación: Por jubilación se recibirá de la Comarca una gratificación de 300 euros, siempre que el trabajador haya estado contratado por la Comarca más de diez años.

Art. 49. Ayudas sanitarias.

Las cuantías para el año 2013 son las siguientes:

—Gafas completas: 60 euros.

—Prótesis dental completa: 200 euros.

—Lentillas 50 euros (por prescripción médica).

—Prótesis dental superior o inferior: 200 euros.

Para el año 2014 y siguientes estas ayudas serán incrementadas en el IPC Real. Las ayudas sanitarias serán abonadas en su totalidad una vez transcurrido un año desde la anterior petición, hasta un máximo de 300 euros al año por trabajador.

Será beneficiario de estas ayudas el trabajador en plantilla de la Comarca de Ribera Alta.

Todos los trabajadores, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán prestar servicio como mínimo durante seis meses al año o con contrato de duración mínima anual y generar el derecho durante el período de prestación del servicio.

Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio.

Los expedientes de abono de las ayudas establecidas en el presente artículo deberán ser tramitados en un tiempo máximo de tres meses, siempre que las disponibilidades presupuestarias así lo permitan.

Art. 50. Retirada del carné de conducir.

A aquellos trabajadores que su trabajo consista en conducir vehículos de servicios comarcales y les sea suspendido temporalmente el permiso de conducir, la Comarca deberá encomendarle otra función, sin merma salarial alguna, siempre y cuando la sanción no ocurra en fines de semana.

Art. 51. Seguro de vida.

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

Para el año 2014:

a) Fallecimiento: 24.000 euros.

b) Fallecimiento por accidente de trabajo: 32.000 euros.

c) Invalidez absoluta y permanente: 24.000 euros.

d) Gran invalidez: 32.000 euros.

Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del IPC.

CAPÍTULO X**SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE****Art. 52. Normativa aplicable.**

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

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: 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.

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

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

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

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

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

—Plan de seguridad.

—Plan de ergonomía.

—Plan de higiene.

—Plan de salud.

—Plan de formación específica.

Art. 53. El delegado de Prevención.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el art. 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

Art. 54. Medidas Preventivas.

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

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

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

2. TRABAJO ANTE PANTALLAS: La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto.

Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

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

Art. 55. Protección de la salud.

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

La solicitud se remitirá para su estudio a la Junta Comarcal y el comité de empresa, los cuales, previa consulta y petición de los informes oportunos resolverán la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

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

Art. 56. Protección del embarazo y la lactancia natural.

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

Art. 57. Ropa de trabajo.

Con carácter obligatorio y gratuito, la Comarca proporcionará a todos los/as trabajadores/as, independientemente de su relación contractual fija o temporal, que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo y prendas de protección adecuadas. El trabajador/a vendrá obligado a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. El órgano competente, junto con el órgano de representación sindical, acordará el tipo de prendas (verano-invierno), la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

Art. 58. 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, el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la Corporación reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental del Ayuntamiento y el deber de éste en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental del Ayuntamiento 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.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 59. *El representante sindical.*

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

2. El representante sindical podrá disponer de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 60. *Derechos sindicales.*

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

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

La representación de los trabajadores tendrá las siguientes competencias:

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

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

Art. 61. *Garantías personales.*

La representación de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

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

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

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

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

Art. 62. *Derecho de huelga.*

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

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

Art. 63. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en la Comarca Ribera Alta del Ebro.

b) Los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 64. *Régimen disciplinario.*

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:

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

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

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

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

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

2. Se clasifican como faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

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

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

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

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

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

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

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

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

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

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

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

n) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

p) La grave falta de consideración con los administrados.

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

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

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma, 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) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

k) Acoso laboral: los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de la autoridad.

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

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

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

o) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

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

q) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidad Autónoma.

r) El acoso laboral.

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

t) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.

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

a) Por faltas leves:

a. Amonestación verbal o escrito

b) Por faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de un día a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

a. Despido disciplinario del personal laboral, que solo 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 seis años.

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

d. Cualquier otra que se establezca por Ley.

5. 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.

En el supuesto de despido del personal de la Comarca Ribera Alta del Ebro que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a opción del trabajador/a afectado la opción entre la readmisión, o en su caso, el abono de la indemnización señalada.

6. 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.

7. Procedimiento disciplinario:

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.

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

Los expedientes disciplinarios se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, y posterior legislación vigente.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la Representación Sindical.

8. 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.

9. Faltas de los superiores:

Las jefaturas que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

CAPÍTULO XIII

OTRAS MATERIAS

Art. 65. Asesoramiento y defensa legal.

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

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

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

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

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

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

Art. 66. Formación continua.

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

Disposiciones adicionales

Primera. — Garantía del servicio público.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Comarca, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma.

Cuando concurren especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe del comité de empresa.

Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Comarca.

La Comarca se abstendrá de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Segunda. — Igualdad entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Tercera. — Cualquier Ayuntamiento perteneciente a la Comarca Ribera Alta del Ebro, en aplicación de la normativa vigente, se podrá adherir de común acuerdo con sus trabajadores o representantes sindicales, al convenio colectivo del personal laboral de la Comarca Ribera Alta del Ebro.

ANEXO I

Retribuciones

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BASICAS	DESTINO	ESPCIF.	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	D	15	570,71	327,44	314,42	1.212,57	16.975,98
ENCARGADO-CONDUCTOR	D	15	570,71	327,44	592,11	1.490,26	20.863,64
TRABAJADOR SOCIAL	B	20	936,31	439,70	224,74	1.600,75	22.410,50
COORDINADOR DEPORTIVO	B	20	936,31	439,70	640,02	2.016,03	28.224,42
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	E	14	521,05	305,01	131,40	957,46	13.404,44
MONITOR DEPORTIVO	C	15	697,97	327,44	97,48	1.122,89	15.720,46
ANIMADOR SOCIAL	C	15	697,97	327,44	97,48	1.122,89	15.720,46
AUXILIAR SSB	D	12	570,71	280,06	236,67	1.087,44	14.944,16
EDUCADORA SOCIAL	B	20	936,31	439,70	224,74	1.600,75	22.410,50
PSICOLOGA	A	22	1.103,24	509,84	224,74	1.837,82	25.729,48
ADMINISTRATIVO SSB	C	15	697,97	327,44	73,95	1.099,36	15.391,04

ANEXO II

Grados de parentesco

