



# CONVENIO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE CINCO VILLAS



PUBLICADO EN EL BOPZ EL 24 DE NOVIEMBRE DEL 2018

2018/2022

# CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE LAS CINCO VILLAS 2018-2022

---

Fecha modificación: 26/11/2018

---

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9.638

SERVICIO PROVINCIAL

DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral Comarca de las Cinco Villas

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de las Cinco Villas.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Comarca de las Cinco Villas para los años 2018 a 2022 (código de convenio 50100650012018), suscrito el día 29 de junio de 2018 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 15 de octubre de 2018, requerida subsanación y presentada esta, 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, Industria 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, 12 de noviembre de 2018. ? El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

## CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE LAS CINCO VILLAS

### ÍNDICE

#### CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

Artículo 2.º ÁMBITO TEMPORAL.

Artículo 3.º COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

#### CAPÍTULO II. DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 4.º DENUNCIA DEL CONVENIO.

Artículo 5.º PRÓRROGA.

#### CAPÍTULO III. CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 6.º CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

Artículo 7.º COMPENSACIÓN.

Artículo 8.º ABSORCIÓN.

Artículo 9.º UNIDAD DE CONVENIO.

#### CAPÍTULO IV. PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 10.º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11.º JORNADA LABORAL.

Artículo 12.º PAUSA LABORAL.

Artículo 13.º CALENDARIO LABORAL.

Artículo 14.º ASUNTOS PARTICULARES.

Artículo 15.º VACACIONES ANUALES.

Artículo 16.º PERMISOS.

#### CAPÍTULO V. LICENCIAS

Artículo 17.º LICENCIA SIN SUELDO.

Artículo 18.º LICENCIA POR ESTUDIOS.

Artículo 19.º LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Artículo 20.º DISMINUCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL E INTERÉS PARTICULAR.

Artículo 21.º

Artículo 22.º

Artículo 23.º SITUACIONES LABORALES.

23.1. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS.

23.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

23.3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR.

23.4. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

23.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE INCOMPATIBILIDAD.

#### CAPÍTULO VI. IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 24.º IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 25.º PLAN DE IGUALDAD

Artículo 26.º PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Artículo 27.º VIOLENCIA DE GÉNERO.

#### CAPÍTULO VII. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 28.º

Artículo 29.º BASES DE LAS CONVOCATORIAS.

Artículo 30.º ACCESO.

Artículo 31.º PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.

Artículo 32.º PROMOCIÓN.

Artículo 33.º REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS O MOVILIDAD INTERNA.

Artículo 34.º MOVILIDAD FUNCIONAL.

Artículo 35.º BOLSA DE EMPLEO.

Artículo 36.º CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO:

CONVERSIÓN DE PLAZAS TEMPORALES EN FIJAS.

Artículo 37.º PERMUTAS.

Artículo 38.º FORMACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMARCA.

Artículo 39.º FORMACIÓN.

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES

Artículo 40.º LAS RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

ESTRUCTURA DE LA NOMINA.

Artículo 41.º PLUS DE CONVENIO.

Artículo 42.º COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 43.º HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 44.º GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 45.º DIETAS Y KILOMETRAJE

Artículo 46.º ANTICIPO DE SUELDO DEVENGADO.

Artículo 47.º QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 48.º JUBILACION.

CAPÍTULO IX. MEJORAS SOCIALES

Artículo 49.º PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

Artículo 50.º PREMIO DE JUBILACIÓN.

Artículo 51.º SEGURO DE VIDA.

Artículo 52.º JUSTIFICACIÓN DE HABERES.

Artículo 53.º DEFENSA Y ASESORAMIENTO

Artículo 54.º RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Artículo 55.º PROTECCIÓN DE LA SALUD - ESCALA AUXILIAR

CAPÍTULO X. AYUDAS SOCIALES

Artículo 56.º FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL.

Artículo 57.º ASISTENCIA SANITARIA.

Artículo 58.º NORMATIVA APLICABLE

Artículo 59.º EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN.

Artículo 60.º MEDIDAS PREVENTIVAS.

CAPÍTULO XII. REGIMEN DE VESTUARIO

Artículo 61.º VESTUARIO.

CAPÍTULO XIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Artículo 62.º EL DELEGADO DE PERSONAL.

Artículo 63.º DERECHOS SINDICALES.

Artículo 64.º GARANTÍAS.

Artículo 65.º REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 66.º DEL DERECHO DE ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 67.º DERECHO DE REUNION.

CAPÍTULO XIV. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 68.º RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69.º EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Artículo 70.º FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 71.º SANCIONES

Artículo 72.º PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Artículo 73.º PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES

Artículo 74.º PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Artículo 75.º ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGAL

Artículo 76.º DESPIDO IMPROCEDENTE

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ADICIONAL PRIMERA

NO DISCRIMINACIÓN.

ADICIONAL SEGUNDA

RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.

ADICIONAL TERCERA

VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

ADICIONAL CUARTA

SUBROGACION

Cláusula Residual

ANEXOS

ANEXO NÚM. I

GRUPO DE CLASIFICACIÓN

ANEXO NÚM. II

RETRIBUCIONES BÁSICAS 2017

ANEXO NÚM. III

RELACION DE PARENTESCO

ANEXO NÚM. IV

PROMOCIÓN HORIZONTAL

## CAPÍTULO I

### Condiciones generales

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

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo los empleados públicos, entendiéndose por tales a los trabajadores laborales, fijos, indefinidos temporales que trabajan y perciben su retribución con cargo a los presupuestos de la Comarca de las Cinco Villas.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1 b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y los artículos 12 y 13 del vigente Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleo Público (EPB).

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio colectivo, serán de aplicación a todo el personal contemplado en el punto 1 del presente artículo, en todo lo que les sea más favorable. Este acuerdo refleja una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, que en lo relacionado con la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario serán equivalentes a los de los empleados/as públicos de la Comunidad Autónoma, y que en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se aprobara alguna norma que los mejore, esta será de aplicación directa al conjunto de los empleados/as públicos de esta Comarca.

Cuando en este convenio se recoja la expresión empleado público deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como al femenino. Se entenderá igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran cualquiera de ellos.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos se retrotraerán a fecha del 1 de enero del 2018 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

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.

#### **Artículo 3. Comisión de seguimiento.**

La comisión paritaria de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por miembros en representación de la Corporación y los representantes electos de los trabajadores. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la aplicación o interpretación del convenio.

La comisión tendrá las funciones de interpretación, y vigilancia del convenio, se pronunciará por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y los acuerdos surgidos en el seno de la misma, deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes.

Esta comisión quedará constituida a los cinco días de la publicación del convenio en el BOPZ, previa designación de los miembros que la componen.

La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite como mínimo una de las partes de sus miembros con una antelación mínima de una semana. Los acuerdos se recogerán en actas, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
- Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
- Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.
- Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario
- Adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

La aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración, FEMP, FAMCP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Los acuerdos de esta comisión que se adoptarán por la mayoría de los asistentes, quedando reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como anexo al convenio, teniendo la misma validez que este.

Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de este levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas (91 del Estatuto de los Trabajadores).

## **CAPÍTULO II**

### **Denuncia y prorroga**

#### **Artículo 4. Denuncia del convenio.**

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.

**Artículo 5. Prorroga.**

Denunciado el convenio, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor 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 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.

**CAPÍTULO III****Condiciones más ventajosas****Artículo 6. 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 de aplicación, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

**Artículo 7. 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 Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

**Artículo 8. 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 práctica 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.

**Artículo 9. Unidad de convenio.**

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

**CAPÍTULO IV****Permanencia y asistencia al trabajo****Artículo 10. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Comarca de las Cinco Villas, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.
2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados públicos, cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración.



Los cambios organizativos individuales o colectivos que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio se someterán a la negociación previa con los representantes de los empleados públicos, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá al informe de los representantes, el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, se dará cuenta a los representantes de los empleados públicos.

3. Los representantes de los empleados públicos, podrán solicitar la asistencia a las comisiones informativas de Régimen Interior y Personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión. Su asistencia será en todo caso con voz y sin voto.

#### **Artículo 11. Jornada laboral.**

La jornada laboral máxima anual será la que marque la legislación vigente, siendo continuada de lunes a viernes con carácter general.

Salvo para el personal que ocupe puesto que conlleve la aplicación de un régimen de horario diferente, para los que el calendario laboral se negociará cada año.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establece en sábado y domingo.

En aquellos centros en los que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que así se requiera.

Medidas de conciliación, flexibilización horaria por personas dependientes.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

a) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en dos horas diarias el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d) Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

#### **Artículo 12. Pausa laboral.**

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En jornada partida, siempre que una de las partes de la misma supere las cuatro horas continuadas, se disfrutará del descanso proporcional a dichas horas.

Los/las que realicen, con carácter habitual, una jornada continuada de al menos cinco horas, disfrutarán de una pausa dentro de la misma por un período de veinte minutos, en iguales condiciones y con los mismos requisitos establecidos con anterioridad.

Los empleados públicos que por necesidades del servicio, debidamente justificadas, no puedan disfrutar de las pausas en su jornada, acumularán en una bolsa el citado tiempo para su posterior compensación por las horas correspondientes.

La corporación distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

#### **Artículo 13. Calendario laboral.**

El calendario laboral de cada servicio 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 la representación sindical y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general.

Durante el año 2018 y siguientes, los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración central, Diputación General de Aragón y local.

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables y no recuperables. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado.

Asimismo, el calendario laboral incorporará cada año natural un día de permiso cuando alguna festividad laboral de ámbito nacional, autonómico o local de carácter retribuido y no recuperable coincidan en sábado o domingo en dicho año.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo, deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado económicamente y con el disfrute de un día de permiso señalado por el empleado público siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### ***Distribución de la jornada y horarios especiales.***

La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos salvo acuerdo con el empleado público.

Los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los empleados públicos.

En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con la representación de los empleados públicos, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del servicio durante el período de atención al público y el cumplimiento de la jornada laboral.

Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, con carácter general.

En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de cinco días consecutivos. Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

### ***Horarios especiales.***

Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará con la representación sindical anualmente durante el primer trimestre.

Durante las fiestas patronales de las localidades que conforman la Comarca se establece una reducción del horario laboral de los empleados públicos de dos horas diarias, hasta un máximo de cuatro días, o bien la acumulación de la reducción en un día completo dentro del período de las fiestas patronales, siempre y cuando se respeten los mínimos de dos personas en oficinas, una de ellas de registro, y el 50% del personal adscrito a Servicios Sociales no se encuentre ausente y las necesidades del servicio lo permitan. Los

empleados públicos disfrutarán dicha reducción durante las fiestas patronales del municipio en el que desarrollan su trabajo habitualmente. Quienes por necesidades del servicio no pudieran realizar esta reducción la disfrutarán en tiempo de descanso una vez finalizadas las fiestas patronales dentro del plazo de un mes.

#### **Artículo 14. Asuntos particulares.**

Todo empleado público, previo aviso, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por razones particulares al año, o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable, y no requerirán justificación.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o de forma fraccionada. Cuando por razones de servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse este única y exclusivamente hasta el 31 de enero del año siguiente. Salvo en casos de IT del empleado público en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el año posterior.

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.

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

#### **Artículo 15. Vacaciones anuales.**

##### **1. Régimen general.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional de los días al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo.

A estos efectos, no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en períodos mínimos de cinco días hábiles. Los días de asuntos propios no podrán unirse a vacaciones.

Siempre y cuando las necesidades del permiso lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un período de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.

- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

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

A las vacaciones podrán acumularse cualquier permiso por maternidad, paternidad o licencia sin sueldo o asuntos propios.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En lo no contemplado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en período vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente, se permitirá disfrutar de dos días de permiso correspondiente pasado el período vacacional.

## 2. Condiciones especiales de disfrute.

Excepcionalmente, las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 31 de enero.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, los empleados públicos vinculados con contrato indefinido a tiempo parcial, fijos discontinuos o temporales disfrutarán sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

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

## 3. Régimen de vacaciones del personal temporal.

El empleado público temporal disfrutará sus vacaciones anuales conforme a los criterios señalados anteriormente, de tal forma que ningún período vacacional sea inferior a cinco días hábiles, salvo circunstancias excepcionales, para lo cual una vez que se devengue el derecho a cinco días hábiles podrá facilitarse este período vacacional. Sin perjuicio de ello, el órgano competente podrá autorizar otros períodos, hasta el máximo previsto cuando razones derivadas del desarrollo de los servicios determinen como mejor opción organizativa la agrupación de las vacaciones de la persona en el período ordinario comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.

Asimismo deberá disfrutar y liquidar el período de vacaciones generado con carácter previo a la finalización de su contrato. A tal efecto los órganos competentes deberán adoptar las medidas precisas para que en el momento del cese este personal tenga acreditado y disfrutado el período de vacaciones correspondiente.

No se acreditarán ni abonarán en nómina cantidad alguna por vacaciones no disfrutadas, salvo que no se hayan disfrutado las vacaciones del personal laboral temporal por causas imprevistas, imprevisibles o involuntarias.

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

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

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

## **Artículo 16. Permisos.**

### **1. Cuestiones generales.**

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

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el empleado público lo comunique previamente, siempre que sea posible, a la Administración, justificándolo debidamente, salvo los días por asuntos particulares. Igualmente se justificará por escrito su denegación.

La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Convenio. Se informará bimestralmente a los representantes de los empleados públicos de los casos que se produzcan.

### **2. Clasificación.**

#### **Cuestiones generales.**

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

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

3. La denegación de estos permisos deberá ser motivada y por escrito

El empleado público 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:

Permisos por circunstancias familiares y personales.

Los empleados públicos, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos considerándose días hábiles por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días, que no tendrán que ser necesariamente consecutivos ni posteriores a la boda o unión, pero siempre, dentro de los treinta días anteriores o posteriores a la fecha de esta.

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

c) Por fallecimiento de:

Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días, y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

Por fallecimiento de un familiar de tercer grado, el día del funeral.

d) Por accidente, enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario:

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días, y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso, y a otros dos más por desplazamiento debidamente acreditado

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos.

e) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.



g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

h) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo 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, por el tiempo necesario y debidamente acreditado.

i) Por boda de hijo: dos días. Por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día. Uno de los días será el día del evento y el otro anterior o posterior.

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

k) Por traslado de domicilio acreditado, tres días, y si es fuera de la localidad, tres días.

l) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo por el tiempo necesario para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

m) Para la asistencia a tutorías educativas, cuando estas sean solicitadas por el centro educativo, con un máximo de tres horas por hijo al año natural.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine y aviso previo de cuarenta y ocho horas.

o) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales y para la participación en procesos selectivos de la Administración pública durante los días de su celebración.

p) Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o forme parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el empleado público/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

Los permisos se entenderán referidos a días naturales, excepto en los apartados que se indiquen días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el



período de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

q) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin perjuicio de lo contemplado en este acuerdo. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, excepto en los apartados que se indiquen días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el empleado público.

***Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.***

Los empleados públicos, previo aviso y justificación, disfrutarán de las siguientes licencias: En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

***Permiso por paternidad.***

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas de forma ininterrumpida disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores.

***Permiso por maternidad, adopción y acogimiento.***

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis más dos semanas ininterrumpidas de mejora social. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en 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 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, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Las empleadas tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día 1.º de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 del embarazo, hasta la fecha de parto.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, 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, 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 Administración.

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

#### ***Permiso por cuidado de hijo afectado de cáncer.***

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de

aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

Faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencias 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.

#### ***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.

#### ***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.

#### ***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.

#### ***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.

### ***Permiso por circunstancias excepcionales.***

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

Los empleados públicos contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

## **CAPÍTULO V**

### **Licencias**

#### **Licencia por lactancia.**

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá avisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se permite compartir o repartir el período de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

#### **Artículo 17. Licencia sin sueldo.**

El personal afectado por este convenio y con un año de antigüedad como mínimo tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. 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 y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Todo ello supeditado a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos.

#### **Artículo 18. Licencia por estudios.**

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materias directamente relacionadas con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro general con un mínimo de quince días de

antelación y deberá contar con el informe favorable del jefe del servicio y concejal delegado, su duración máxima será de tres meses cada dos años.

El Servicio de Personal informará sobre la justificación y variedad de los cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que se preste. En caso de concederse esta licencia, el empleado público podrá percibir su remuneración íntegra.

Esta licencia será concedida por el Consejo Comarcal que determinará el derecho a percibir o no la indemnización correspondiente, informando a la representación sindical.

#### **Artículo 19. Licencias por enfermedad y accidente.**

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal.

El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas de garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece una nueva regulación de la prestación económica en los supuestos de incapacidad temporal para los empleados públicos que estén adscritos al Régimen de la Seguridad Social, modulando con plenitud retributiva vigente hasta la fecha. Tal previsión fue desarrollada por la Ley 7/2012, de 4 de octubre, de medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón a los que sea de aplicación el régimen general de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, se le reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo del 50% de sus retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuatro al vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal el mes anterior al de causar la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo al mes anterior al de causarse la incapacidad.

Por su parte, los criterios de gestión sobre medidas en materia de complementos de incapacidad temporal, en desarrollo de las previsiones normativas anteriores citadas. En concreto, en su apartado cuarto, prevé expresamente los supuestos excepcionales en los que el empleado percibirá el complemento de incapacidad temporal hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones e incorpora, a modo enunciativo, una definición de enfermedad grave, en los términos contemplados en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidados de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

Con objeto de concretar los supuestos excepcionales a los que la Instrucción de 10 de octubre de 2012 se refería, y con la finalidad de promover las debidas condiciones de salud de los empleados públicos, se hace necesario dictar una nueva regulación en esta materia incorporando específicamente nuevos supuestos y desarrollando otros ya existentes en los términos que la nueva instrucción prevé.

En consecuencia, de conformidad con las competencias atribuidas por el artículo 18.1 c) del Decreto 320/2011, de 27 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública, el artículo 6 del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y según lo dispuesto en el artículo 33 del texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado mediante Decreto-Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, este centro directivo acuerda:

Primero. ? Supuestos excepcionales.

Se considerarán, a los efectos de lo dispuesto en el apartado cuarto de la Instrucción de 10 de octubre de 2012 de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueban criterios de gestión sobre medidas en materia de complementos de incapacidad temporal, los siguientes:

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

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

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

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

e) Procesos de incapacidad temporal iniciados durante el estado de gestación, el tratamiento mediante técnica de reproducción asistida o el período de lactancia, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

f) Interrupción voluntaria del embarazo.

g) Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria. Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el anexo de esta Instrucción, así como las previstas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave. También se incluyen dentro de este apartado las enfermedades recogidas en los anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, así como aquellas incluidas en los anexos del Decreto 222/1996, de 23 de diciembre de 1996, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la vigilancia epidemiológica en Aragón.

Estarán acogidos también todos los contactos de casos notificados de enfermedades de declaración obligatoria o brotes epidémicos de otras etiologías que, por indicación del órgano competente en materia de salud pública y acompañados de informe justificativo de facultativos de esta área, se consideren necesarios para evitar la transmisión de dichas enfermedades.

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

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

Segundo. ? Retroactividad.



El supuesto previsto en la letra h) del apartado anterior tendrá efectos retroactivos desde el día 15 de octubre de 2012.

Por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el 100% de las retribuciones íntegras desde el primer día mientras dure la incapacidad.

El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo remitiéndose este en un plazo no superior a cinco días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado.

Este complemento se perderá cuando, a pesar de presentar la baja médica, el empleado público realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad o accidente.

Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

## **Artículo 20. Disminución de jornada por guarda legal e interés particular.**

### 1) Cuestión general:

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público. Los empleados públicos podrán adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente, previa consulta con la representación sindical, podrá limitar su ejercicio simultáneo.

### 2) De un menor de doce años:

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

### 3) De un anciano, persona con discapacidad o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o persona con discapacidad 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.

### 4) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave:

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar

una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral o del 100% durante quince días sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en este convenio.

#### 5) De hijos prematuros:

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

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este apartado y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

Reducción de jornada por interés particular.

Los empleados públicos que ocupen puesto de nivel inferior a 24 podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, con el 75% de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

#### **Artículo 21.**

La representación sindical se compromete por el presente convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

#### **Artículo 22.**

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

#### **Artículo 23. Situaciones laborales.**

##### ***Situaciones laborales.***

Principios generales.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o de designación. La excedencia de designación, que dará derecho a la conservación del puesto durante el plazo que dure la designación y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, 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. En los dos primeros años de la excedencia voluntaria, el empleado conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el empleado público excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Comarca.

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



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

### **23.1 Excedencia por cuidado de hijos.**

a) Duración y cómputo.

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

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

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

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

d) Empleados públicos con relación de carácter temporal con la Comarca de las Cinco Villas. El empleado con una relación con la Comarca de las Cinco Villas 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.

### **23.2 Excedencia por el cuidado de familiares.**

a) Duración.

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

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

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

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

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

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

### **23.3 Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**

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

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

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

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

En relación con las situaciones de los empleados públicos, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

### **23.4 Excedencia voluntaria.**

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

### **23.5 Excedencia por razón de incompatibilidad.**

El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas y del sector público deba cesar en su puesto de trabajo quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reintegro en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de

forma inmediata al conocimiento en los demás casos. Mientras dure la excedencia se tendrá reserva de puesto de trabajo, computándose dicho período a efectos de antigüedad. En todo lo demás incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

## **CAPÍTULO VI**

### **Igualdad de género**

#### **Artículo 24. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

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

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

La Comarca removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

#### **Artículo 25. Plan de Igualdad.**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

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

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

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

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

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de Igualdad tendrá como objetivos específicos:

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

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

#### **Artículo 26. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

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

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, proponen para este tipo de conductas.

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

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

#### **Artículo 27. Violencia de género.**

##### ***a) Reducción de su jornada de trabajo:***

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

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

#### **b) Cambio de puesto de trabajo:**

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

#### **c) Excedencia:**

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los tres primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

## **CAPÍTULO VII**

### **Acceso, promoción y formación del personal laboral**

#### **Artículo 28.**

Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública las materias siguientes:

- a) La determinación y aplicación de las retribuciones.
- b) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- c) La clasificación de puestos de trabajo.
- d) La promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- e) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- f) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

g) Medidas sobre salud laboral.

h) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera profesional, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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 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 de las Cinco Villas 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 de las Cinco Villas 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 municipales.

#### **Artículo 29. Bases de las convocatorias.**

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, 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 de las Cinco Villas de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de delegado de personal con el fin de que este pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

### **Artículo 30. 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 estas a partir del inicio de los ejercicios.

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 de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración local será la determinada en materia de acceso de los empleados públicos a la Administración, en la legislación vigente.

- Ley 5/ 2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 7/1985, 2 de abril, de Bases de Régimen Local.
- Ley 7/1999, 9 de abril, de Administración Local de Aragón.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de procedimientos de selección.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, sobre el Reglamento General de Ingreso del Personal.
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública.

Acceso de personas con discapacidad: La Corporación reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos con discapacidad que la legislación prevé, cumpliendo así la Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

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

### **Artículo 31. 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 personas con discapacidad: La Comarca de las Cinco Villas 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.

### **Artículo 32. Promoción.**

La promoción de los trabajadores de la 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 tres años de antigüedad en la plantilla de la Comarca de las Cinco Villas, 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 AP 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 (Anterior E)	10	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 Comarca se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, 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.

El sistema de promoción profesional será de aplicación a los trabajadores fijos o indefinidos que lleven más de tres años de antigüedad en la Comarca de las Cinco Villas.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y treinta horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador para los grupos C2 y AP o con cinco años de antigüedad; con tres años de antigüedad y de 60 horas de formación para los grupos A1, A2, B y C1.

**Artículo 33. Redistribución de efectivos o movilidad interna.**

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

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, 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.

#### Artículo 34. 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 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, 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.

#### Artículo 35. Bolsa de empleo.

1. Cuando las necesidades así lo requieran, y especialmente durante el período vacacional, se procederá a la contratación de personal temporal, siempre respetando lo mencionado en el artículo 30 de este convenio.
2. Se confeccionará una bolsa de trabajo, formada por una lista de seleccionados, que deberá estar compuesta por la totalidad de los aspirantes presentados a las diferentes categorías profesionales, informando de los resultados obtenidos a la representación sindical. Esta bolsa de trabajo se confeccionará mediante la aprobación de la correspondiente convocatoria, en la que podrán ser valorados méritos y pruebas de selección. En las listas definitivas se hará una reserva del veinticinco por ciento para los aspirantes que opten al primer empleo, y el llamamiento se efectuará por orden de puntuación máxima en la bolsa.

#### Artículo 36. Consolidación de empleo: Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el período de vigencia del presente convenio podrá desarrollarse un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

En el caso de servicios que tienen carácter estacional, se hará uso de las modalidades vigentes en contratación laboral.

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

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición.

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

En la fase de concurso se valorará:

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

La valoración de la fase de concurso no será nunca inferior al 45% de la máxima nota final.

Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y concurso.

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

### **Artículo 37. 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.

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, esta será de aplicación.

### **Artículo 38. 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 de la administración.

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.

7. Se reconoce un crédito horario máximo de cuarenta horas anuales, pudiendo verse ampliado este número de horas por parte de la Alcaldía en casos concretos y por motivos justificados, para la asistencia a cursos de formación en horarios de trabajo atendiendo a lo dispuesto en el apartado segundo de este artículo. Quedarán excluidas de este cómputo todas las reuniones de carácter profesional, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que el trabajador/a debido a las funciones propias de su puesto de trabajo sea mandado por la propia Comarca requerido por la Administración autonómica o estatal. En estos últimos se justificará adecuadamente su asistencia.

8. Si un trabajador/a es enviado/a expresamente a un curso o es requerido por la Administración Autónoma se financiará la matrícula, en caso de existir, y los gastos que genere el mismo.

9. En el caso de las auxiliares del servicio de ayuda a domicilio se facilitará la obtención de la acreditación de cualificación profesional ya sea a través de los cursos formativos o a través del proceso de cualificación realizado por Agencia de Cualificaciones Profesionales de Aragón.

### **Artículo 39. Formación.**

Los empleados públicos tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones central, periférica, autonómica y local.

Los empleados públicos que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del empleado público, en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la Casa Consistorial.

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

## **CAPÍTULO VIII**

### **Retribuciones**

#### **Artículo 40. Las retribuciones de los empleados públicos. Estructura de la nómina.**

La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

- Deberá constar puesto y nivel.
- Sueldo.
- Antigüedad.
- Plus de convenio.
- Complemento de puesto de trabajo.

Las retribuciones para los empleados públicos del Comarca de las Cinco Villas serán las siguientes:

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.

Sueldo: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo percibida en doce mensualidades y cuya cuantía será la cantidad que para cada grupo profesional esté establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo a los grupos señalados en el anexo correspondiente.

**Trienios:** Es la parte de retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de cada trienio de 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.

**Pagas extraordinarias:** Los empleados públicos acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias con el 100% de las retribuciones (básicas y complementarias). Se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre.

A los empleados públicos que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre, para lo cual, computará como unidad completa a partir de quince días trabajados.

#### **Artículo 41. Plus de convenio.**

Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la RPT, en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Las cuantías correspondientes al ejercicio 2018 son las establecidas en el anexo correspondiente.

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Subgrupo A1	21	30
Subgrupo A2	18	26
Grupo B	16	22
Subgrupo C1	16	22
Subgrupo C2	14	18
Agrupación Profesional	10	14

#### **Artículo 42. Complemento de puesto de trabajo.**

Está destinado a retribuir en doce mensualidades las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento a cada puesto de trabajo.

Se consideran componentes variables del complemento de puesto de trabajo, además de los conceptos especificados en el apartado anterior, a partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, de la Comarca abonará al personal comarcal, con efectos desde el 1 de enero de 2018.

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

- **Festividad.** Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en domingo. Su cuantía será de 45 euros por día festivo efectivamente trabajado o parte proporcional en cuanto la jornada sea inferior.
- **Nocturnidad.** Retribuye en la cuantía de 18 euros la noche efectivamente trabajada.
- **Complemento de productividad:** Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente

con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo precisará de la correspondiente aprobación por la comisión paritaria.

Los conceptos recogidos en los apartados anteriores se percibirán durante doce mensualidades, salvo el de festivo, el de nocturnidad y el de 24 y 31 de diciembre. En ningún caso se percibirán durante los períodos de licencia por enfermedad común, cuando estos excedan de once días al mes. Todos los colectivos que tienen actualmente un sistema retributivo diferente a través de retribuciones finales, no percibirán los conceptos citados por tenerlos incluidos en su retribución final, a excepción del concepto del día 24 y 31 de diciembre y del de nocturnidad.

#### **Artículo 43. Horas extraordinarias.**

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

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el empleado público exigir las ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la Alcaldía. No se computarán sobre la cuenta de ochenta horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización y será compensado con la cuantía que se adjuntan

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, este se computará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora normal, dos horas festiva o nocturna, y dos horas y media festiva y nocturna 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 empleado público.

#### **Artículo 44. Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

En base a lo establecido en el artículo 24 del EBEP, las gratificaciones extraordinarias retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

Según lo establecido en el Real Decreto 861/1986, se acuerdan como criterios orientativos los siguientes:

a) La realización de servicios extraordinarios quedarán restringidos a aquellos casos en que sea imprescindible y absolutamente necesaria su realización. En todo caso habrá de notificarse la orden de realización de las mismas por escrito.

b) Los servicios extraordinarios serán inexcusables cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros, otros daños y /o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

c) Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle no podrán superar en cómputo anual las ochenta horas por empleado.

#### **Artículo 45. Dietas y kilometraje.**



Los empleados públicos que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros/kilómetro, tal y como se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente.

Abono en concepto de aportación a desgaste de vehículo de los siguientes importes kilómetros/año abono:

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

Kilómetros y año abono:

- Más de 10.000 550 euros
- 8.001 a 9.999 480 euros
- 6.001 a 8.000 410 euros
- 5.001 a 6.000 340 euros
- 3.001 a 5.000 310 euros
- 1.201 a 3.000 280 euros
- 1.001 a 1.200 250 euros
- 801 a 1.000 225 euros
- 601 a 800 200 euros
- 401 a 600 150 euros
- Menos de 400 100 euros

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

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

Si el empleado público/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá según cantidad del Real Decreto 462/2002, del 24 de mayo, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

#### **Artículo 46. Anticipo de sueldo devengado.**

El personal municipal podrá solicitar en concepto de anticipo hasta el importe de dos nóminas, siendo reintegrada, la cantidad solicitada en un máximo de seis o doce meses. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La Corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente la concesión de los anticipos en el menor plazo posible y con un plazo máximo de un mes desde la fecha.

Incremento retributivo: Se procederá a aplicar un incremento anual igual al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

#### **Artículo 47. Quebranto de moneda.**



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

#### **Artículo 48. 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 continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

Los/las trabajadores/as podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial en los términos legalmente previstos.

En estos supuestos, la duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Mejoras sociales**

#### **Artículo 49. Premio por antigüedad.**

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

Cumplidos quince años de servicio en la Comarca, el empleado público/a podrá optar por disfrutar de veinticinco días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada tres años que pase sumará un día más de permiso a los veinticinco días antes mencionados.

Cuando el empleado público haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir veinticinco años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación, tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfruto el primero.

En caso de que un empleado público no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir veinticinco años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.

El empleado público/a que no complete veinticinco años de servicio hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

#### **Artículo 50. Premio de jubilación.**

Se establece una ayuda de un mes de salario, cuando el empleado público se jubile por edad, ya sea forzosa o anticipada, invalidez permanente y absoluta, o por invalidez permanente y total, que será percibida por el interesado por una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del INSS.

Esta ayuda solo afectará al personal que tenga una antigüedad en la Comarca de las Cinco Villas de quince años mínimos.

#### **Artículo 51. Seguro de vida.**

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

- a) Fallecimiento por accidente laboral 30.000 euros
- b) Fallecimiento absoluta y permanente 30.000 euros
- c) Invalidez absoluta y accidente 20.000 euros

Tanto el accidente de trabajo como la invalidez absoluta y la gran invalidez son referidos al horario de trabajo y al accidente in itinere. Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del IPC.

En caso de fallecimiento las indemnizaciones se abonarán a la viuda o beneficiarios del empleado público conforme a las normas de Seguridad Social.

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.

#### **Artículo 52. Justificación de haberes.**

La Corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

#### **Artículo 53. Defensa y asesoramiento.**

Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada. La Comarca asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil. La Comarca designará a su cargo la defensa del empleado que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público o ser la Comarca el demandante.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo derivado de sus funciones también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas será considerado como de trabajo efectivo.

#### **Artículo 54. Retirada del permiso de conducir.**

Cuando a un empleado público que realice funciones de conductor al servicio de la Corporación le sea retirado el permiso de conducir, siempre que no haya existido culpa o negligencia grave, la Corporación le

proporcionará otro puesto de similar categoría profesional y sin merma salarial durante el período de retirada.

#### **Artículo 55. Protección de la salud.**

Todo empleado público que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

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

La Comarca de las Cinco Villas y el empleado público afectado se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el empleado público pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

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 y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

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

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

## **CAPÍTULO X**

### **Ayudas sociales**

#### **Artículo 56. Fondo de asistencia social.**

Fondo de acción social.

Durante la vigencia de este convenio, y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el 1% de la masa salarial del personal laboral a financiar acciones y programas de carácter social. Este fondo de acción social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Comarca que componen la plantilla y con una antigüedad de seis meses dentro del año natural.

Se constituirá una comisión de acción social, integrada por dos representantes de la Comarca, y dos representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- c) Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la comisión de acción social elaborará el correspondiente plan de acción social en el marco de los criterios generales establecidos previamente. Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto, se realizará en el mes de enero del siguiente año. El estudio de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre.

Las ayudas podrán ser para prótesis ópticas, ortopédicas, tratamientos odontológicos o de medicina alternativa, por tener a cargo personas discapacitadas, para gastos educativos y/o de matrícula por estudios y para sufragar gastos de guardería.

El plan de acción social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación en base al porcentaje anteriormente determinado, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

Las ayudas sanitarias serán abonadas hasta un máximo de 300 euros al año por trabajador.

#### **Artículo 57. Asistencia sanitaria.**

La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de esta Comarca circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Seguridad y salud laboral**

#### **Artículo 58. Normativa aplicable.**

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

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones legales vigentes. Asimismo se estará a la normativa comunitaria.

#### **Artículo 59. El delegado/a de prevención.**

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

#### **Artículo 60. Medidas preventivas.**

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

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

#### **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 la Comarca mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

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

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la Comarca y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados 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 XII**

### **Régimen de vestuario**

#### **Artículo 61. Vestuario.**

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

Previa negociación con el delegado de prevención, se elaborará un reglamento de vestuario, que especificará el tipo de prendas que corresponden a cada puesto de trabajo, así como la carencia de tiempo de reposición del mismo en atención a la seguridad e higiene en el trabajo.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Derechos de representación, asociación y reunión**

#### **Artículo 62. El delegado de personal.**

El delegado de personal es el órgano específico de representación de los empleado público públicos, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el art. 4 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.

#### **Artículo 63. Derechos sindicales.**

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.ª Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

- a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación.
- b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario, y en contratación de personal.

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

3.ª Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.

#### **Artículo 64. Garantías.**

1. Los delegados de personal dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marqué la ley para el ejercicio de sus funciones de representación, son quince horas mensuales.

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

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el sindicato al que pertenezcan.

2. Con cargo a la reserva de horas mensuales los la representación legal de los empleados públicos dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de

sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al jefe del servicio correspondiente, y si procede posterior justificación de su utilización.

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

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

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

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

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

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

## **Representación sindical.**

### **Artículo 65. Representación sindical.**

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

2. Los delegados de personal y los sindicatos con representatividad, son los órganos de representación legal de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, esta se ejercerá a través de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración Local de Aragón.

3. Los sindicatos firmantes, se comprometen a la creación de órganos unitarios de representación en aquellas entidades locales donde existan diversas unidades electorales con representación electa.

4. Las entidades locales se comprometen a la constitución de Mesas Generales de Negociación conforme a lo dispuesto en la Ley 9/1987, en las que se tratarán todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de sus empleados públicos, independientemente del tipo de régimen jurídico de aplicación.

5. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

## **Acción sindical.**

### **Artículo 66. Del derecho de acción sindical.**



La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales legalmente constituidas un local para la realización de sus funciones que reúna condiciones dignas y dotadas del mobiliario y material necesario para desarrollar sus actividades.

La Corporación facilitará el que todos los servicios municipales cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal, comité de empresa o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

#### **Artículo 67. Derecho de reunión.**

1.º Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado de personal.
- b) El delegado de personal.
- c) Cualquier empleado público de la Comarca siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2.º Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

3.º 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.º 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 XIV**

#### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 68. Régimen disciplinario.**

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

#### **Artículo 69. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

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

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

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

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

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

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

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

#### **Artículo 70. Faltas disciplinarias.**

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

2. Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidades Autónoma de Aragón.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma de Aragón o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

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

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

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

#### **Artículo 71. Sanciones.**

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

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso del personal laboral fijo o temporal comportará la revocación de su nombramiento, y que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) 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.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por ley.

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

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

### **Artículo 72. Prescripción de las faltas y sanciones.**

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

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

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

### **Artículo 73. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

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

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

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 74. Presunción de inocencia.**

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

#### **Artículo 75. Asesoramiento y defensa legal.**

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

Para cubrir esta contingencia se podrán concertar pólizas de responsabilidad civil por acciones u omisiones de los empleados, siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

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

#### **Artículo 76. Despido improcedente.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 96.2 del EBEP.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Adicional primera**

#### **No discriminación.**

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

### **Adicional segunda**

#### **Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría.**

Al empleado público que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva o a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

### **Adicional tercera**

#### **Valoración de los puestos de trabajo.**

Durante el primer año de vigencia del Convenio, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, reflejando el incremento retributivo en el complemento de puesto de trabajo.

### **Adicional cuarta**

#### **Subrogación:**

La subrogación implica que el empleador sea otro, pero que se mantengan las mismas condiciones laborales (salario, categoría, antigüedad, etc.) del contrato inicial. Además, el cambio implica que se firme entre las tres partes el documento que acredite la subrogación para así tener constancia.

Por otro lado, la subrogación no supone la liquidación del contrato anterior en ningún caso. El trabajador no va a percibir indemnización alguna, y es que no se interrumpe la relación laboral en ningún momento y, en caso de posterior resolución de dicha relación será la última empresa la que pague la totalidad de la indemnización que procediera, tanto del tiempo trabajado por el empleado para la primera empresa como para la que se subroga.

La sucesión empresarial será mínimo lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Adicional quinta**

#### **Negociación:**

Este convenio a través de la negociación colectiva podrá modificar aquellas materias que se desbloqueen de la Ley General de los Presupuestos del Estado

Cláusula residual. En el supuesto de existir condiciones económicas más ventajosas que las reflejadas en esta tabla, serán de aplicación estas por ser más beneficiosas para el trabajador/ra.

**ANEXO Núm. 1.****Grupo de clasificación**

El artículo 25 de la Ley 30/1984, establece: los cuerpos, escalas, clases y categoría de empleado público al servicio de las Administraciones públicas, todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la Corporación se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

- Grupo A1: Licenciaturas universitarias o equivalentes.
- Grupo A2: Diplomaturas universitarias o equivalentes.
- Grupo B: Técnico Superior o equivalente.
- Grupo C1: Bachillerato, BUP, FP-2, FP nivel superior o equivalentes.
- Grupo C2: Grado ESO, EGB, FP-1, FP nivel medio o equivalentes.
- Grupo AP: Educación primaria, certificado de escolaridad, equivalentes o sin titulación.

**Categorías profesionales:**

- Subgrupo A1:
  - Técnico de Administración general
  - Licenciados
  - Subgrupo A2:
    - Empleado público Social
    - Coordinador General de Deportes
    - Diplomado universitario
    - Trabajadores/as sociales
    - Técnico de Turismo y Cultura
- Grupo B:
  - Técnicos Superiores,
  - Técnicos Superiores de Jardín de Infancia
  - Subgrupo C1:
    - Administrativo
    - Técnico Auxiliar, de Juventud, etc.
    - Encargado
    - Policía local (auxiliar de Policía Local)
- Subgrupo C2:
  - Oficiales de oficio
  - Albañiles
  - Fontaneros, jardineros
  - Electricistas
  - Soldadores
  - Carpinteros, etc.
  - Auxiliares de guardería
  - Auxiliar administrativo
  - Monitor
- Agrupación profesional:
  - Ayudantes de oficio
  - Operario-peón
  - Limpieza
  - Ordenanza-subalterno
  - Auxiliar ayuda a domicilio



ANEXO Nº II

RETRIBUCIONES BÁSICAS 2018  
DE ENERO A JUNIO

GRUPO	SUELDO	TRIENIOS
SUBGRUPO A1:	1.148,34	44,18
SUBGRUPO A2:	992,94	36,02
GRUPO B:	867,96	31,61
SUBGRUPO C1:	745,53	27,26
SUBGRUPO C2:	620,48	18,55
AGRUPACIÓN PROFESIONAL:	567,90	13,96

COMPLEMENTO DE DESTINO PLUS DE CONVENIO 2018	
Nivel	Importe mensual €
30,00	1.003,06
29,00	899,70
28,00	861,88
27,00	824,03
26,00	722,94
25,00	641,41
24,00	603,56
23,00	565,77
22,00	527,90
21,00	490,13
20,00	455,28
19,00	432,04
18,00	408,78
17,00	385,53
16,00	362,33
15,00	339,05
14,00	315,83
13,00	292,55
12,00	269,29
11,00	246,04
10,00	222,83

## ANEXO II a

### RETRIBUCIONES BÁSICAS 2018 DE JULIO A DICIEMBRE

GRUPO	SUELDO	TRIENIOS
SUBGRUPO A1:	1.151,17	44,29
SUBGRUPO A2:	995,39	36,11
GRUPO B:	870,10	31,69
SUBGRUPO C1:	747,37	27,33
SUBGRUPO C2:	622,01	18,60
AGRUPACIÓN PROFESIONAL:	569,30	14,00

COMPLEMENTO DE DESTINO PLUS DE CONVENIO 2018	
Nivel	Importe mensual €
30,00	1.005,54
29,00	901,92
28,00	864,01
27,00	826,06
26,00	724,73
25,00	642,99
24,00	605,05
23,00	567,17
22,00	529,21
21,00	491,34
20,00	456,41
19,00	433,11
18,00	409,79
17,00	386,48
16,00	363,23
15,00	339,89
14,00	316,61
13,00	293,28
12,00	269,96
11,00	246,65
10,00	223,28

GRUPO	HORAS EXTRAORDINARIAS		
	LABORALES	FESTIVOS	NOCTURNAS Y FESTIVAS
SUBGRUPO - A1	23.78	27	30
SUBGRUPO - A2	19.72	25	27
GRUPO - B	19.72	23	25
SUBGRUPO - C1	16.52	22	24
SUBGRUPO - C2	13.94	19	21
AGRUPACIÓN PROFESIONAL	12.45	16	18

ANEXO III

RELACION DE PARENTESCO



**ANEXO Nº IV**

**PROMOCIÓN HORIZONTAL**

Nivel	A1	A2	B	C1	C2	Agrupación Profesional
30						Agrupación Profesional
29						
28	3 años en el nivel 27 + 60 horas					
27	3 años en el nivel 26 + 60 horas					
26	3 años en el nivel 25 + 60 horas	3 años en el nivel 25 + 60 horas				
25	3 años en el nivel 24 + 60 horas	3 años en el nivel 24 + 60 horas				
24	De entrada	3 años en el nivel 23 + 60 horas	3 años en el nivel 23 + 60 horas			
23		3 años en el nivel 22 + 60 horas	3 años en el nivel 22 + 60 horas			
22		De entrada	3 años en el nivel 21 + 60 horas			
21			3 años en el nivel 20 + 60 horas	3 años en el nivel 20 + 60 horas		
20			De entrada	3 años en el nivel 19 + 60 horas		
19				3 años en el nivel 18 + 60 horas		
18				3 años en el nivel 17 + 60 horas	3 años en el nivel 17 + 30 horas o 5 años sin formación	
17				De entrada	3 años en el nivel 16 + 30 horas o 5 años sin formación	
16					3 años en el nivel 15 + 30 horas o 5 años sin formación	
15					3 años en el nivel 14 + 30 horas o 5 años sin formación	
14					De entrada	
13						3 años en el nivel 12 + 30 horas o 5 años sin formación
12						6 meses
11						De entrada

