

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA COMUNIDAD DE CALATAYUD**

**CAPITULO. I - .DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.**

**CAPITULO. II -. ÁMBITOS y APLICACIÓN E INTERPRETACION DEL CONVENIO**

- ART. 1 - Ámbito personal y funcional.  
ART. 2 - Ámbito temporal y denuncia del convenio  
ART. 3 - Absorción  
ART. 4 - Unidad del Acuerdo  
ART. 5 - Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento.

**CAPITULO. III -. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

- ART. 6 - Responsabilidad y participación.  
ART. 7 - Criterios.  
ART. 8 - Valoración de puestos de trabajo.  
ART. 9 - Relación de puestos de trabajo.

**CAPITULO. IV -PROVISION PLAZAS VACANTES, PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL.**

- ART. 10.- Oferta de Empleo Público.  
ART. 11.- Personal de Nuevo Ingreso.  
ART. 12.- Promoción Interna.  
ART. 13.- Carrera Profesional.  
ART. 14.- Provisión de puestos de trabajo.  
ART. 15.- Traslados voluntarios del personal por reasignación de personal.  
ART. 16.- Traslados por necesidades de servicio.  
ART. 17.- Movilidad por razones de salud.  
ART. 18.- Movilidad por razón de violencia de género.  
ART. 19.- Trabajos de superior e inferior categoría.  
ART. 20.- Bolsa de empleo.  
ART. 21.- Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.

**CAPITULO. V - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL.**

- ART. 22.- Situaciones Laborales.

**CAPITULO. VI - FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

- ART. 23.- Formación, Perfeccionamiento y Promoción Profesional.  
ART. 24.- Formación Sindical.

**CAPITULO. VII - JORNADA Y HORARIOS.**

- ART. 25.- Calendario Laboral  
ART. 26.- Jornada de Trabajo.  
ART. 27.- Horario de Trabajo.  
ART. 28.- Trabajo a Turnos.  
ART. 29.- Pausa diaria y descanso semanal.

ART. 30.- Horas extraordinarias.

### **CAPITULO. VIII – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**

ART. 31.- Vacaciones Anuales.

ART. 32.- Permisos retribuidos.

ART. 33.- Días de asuntos particulares.

ART. 34.- Licencias retribuidas.

ART. 35.- Incapacidad temporal.

ART. 36.- Licencias sin sueldo.

### **CAPITULO. IX - REGIMEN DISCIPLINARIO.**

ART. 37.- Régimen disciplinario.

ART. 38.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.

ART. 39.- Faltas disciplinarias.

ART. 40.- Sanciones.

ART. 41.- Prescripción de las faltas y sanciones.

ART. 42.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

ART. 43.- Presunción de inocencia.

ART. 44.- Asesoramiento y defensa legal.

ART. 45.- Despido improcedente.

### **CAPITULO. X - SALUD LABORAL.**

ART. 46.- Puestos Compatibles.

ART. 47.- Comité de Seguridad y Salud.

ART. 48.- Vigilancia de la Salud.

ART. 49.- Prendas de trabajo, cuartos de aseo, dependencias y vestuarios.

ART. 50.- Del Medioambiente.

### **CAPITULO. XI - ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL.**

ART. 51.- Representación directa.

ART. 52.- Derechos y Garantías.

ART. 53.- Reuniones y Asambleas.

### **CAPITULO. XII - ACCIÓN SOCIAL.**

ART. 54.- Fondo de Acción Social.

ART. 55.- Seguro de Responsabilidad.

ART. 56.- Seguros de Accidentes.

ART. 57.- Premios de Jubilación.

ART. 58.- Premio Extraordinario de Antigüedad.

ART. 59.- Anticipos

### **CAPITULO. XIII - RETRIBUCIONES.**

ART. 60.- Normas Generales.

ART. 61.- Retribuciones Básicas.

ART. 62.- Retribuciones Complementarias.

ART. 63.- Pluses y dietas.

ART. 64.- Abono de Salarios.

### **CAPITULO. XIV - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

ART. 65.- Grupo y Titulación y Categorías Profesionales.

**DISPOSICIONES ADICIONALES:**

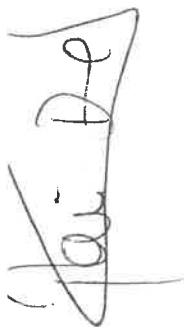
- PRIMERA
- SEGUNDA
- TERCERA
- CUARTA

**ANEXO I: GRADOS DE PARENTESCO**

**ANEXO II: AYUDAS SOCIALES**

**ANEXO III: TABLAS SALARIALES**

**ANEXO IV: PLUS APORTACIÓN DESGASTE POR UTILIZACIÓN DE VEHICULO PROPIO**



**CAPITULO I**  
**DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo:

1. En representación de la Comarca de la Comunidad de Calatayud:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. En representación del personal laboral de la Comunidad de Calatayud:

- Por CSIF
- Por UGT
- Por CCOO
- Por OSTA

**CAPITULO II**

**ÁMBITOS**

**ARTÍCULO 1.- Ámbito personal y funcional.**

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos el personal laboral que presten sus servicios retribuidos en régimen de derecho laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Comarca de la Comunidad de Calatayud, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente. (Incluidos trabajadores contratados por la Comarca a través de programas específicos)

No se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio el personal eventual de libre designación y el personal directivo, según lo establecido en los artículos 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Quando el presente texto se haga mención a los términos trabajador o trabajadores, se entenderá en toso su significado y extensión lo establecido en el artículo 15 del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) por el que se establecen los derechos individuales ejercidos colectivamente de los empleados públicos entendiendo por tales en género común, es decir referidos tanto al género femenino como al masculino.

2.- 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, previa valoración por la Comisión de seguimiento, ésta será de aplicación directa al conjunto de los empleados/as públicos comarcales.

3.- Cuando en este convenio se recoja la expresión personal laboral 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.

4.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

**ARTÍCULO 2.- Ámbito temporal y denuncia del convenio.**

1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde su publicación hasta el 31 de diciembre de 2020.

El Convenio quedará prorrogado de forma indefinida en tanto no se produzca denuncia por cualquiera de las partes.

2.- La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, constituyéndose de inmediato la Comisión Negociadora

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 ésta 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.

En tanto no se alcanzase un acuerdo expreso por la representación de los trabajadores/as laborales para la aplicación de un nuevo Convenio Colectivo, este se considerará prorrogado en todo su contenido, excepto en el Capítulo de retribuciones que se estará a lo dispuesto en lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales para los empleados/as de la Administración Pública y en lo que afecte al Calendario Laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el presente Convenio Colectivo.

3.- La Entidad informará sobre de la masa salarial del último año de vigencia del Convenio Colectivo a la Mesa de Negociación. Dicha certificación contendrá al menos los siguientes datos:

a.- Número de trabajadores/as laborales en activo en cada una de las categorías profesionales.  
b.- Plazas convocadas pendientes de provisión en cada una de las categorías profesionales.  
c.- Masa salarial por conceptos retributivos y categorías profesionales. Los conceptos retributivos comprendidos en la masa salarial son:

c.1.- Retribuciones básicas (sueldo base y trienios)  
c.2.- Pagas extraordinarias correspondientes al Grupo o Subgrupo de adscripción.  
c.3.- Cantidades pagadas en concepto de acción social y otros conceptos de carácter no salarial (becas, ayudas, bolsa de vacaciones, premios de jubilación anticipada, etc.)  
c.4.- Cantidades pagadas en concepto de horas extraordinarias o gratificaciones y otros conceptos que retribuyan específicas prestaciones de trabajo (horas extraordinarias o gratificaciones, personal laboral temporal).

**ARTÍCULO 3.- Absorción**

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

#### **ARTÍCULO 4.- Unidad del Acuerdo**

El presente Acuerdo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo inseparable y relacionado.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

#### **ARTÍCULO 5.- Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento.**

Para velar por la correcta interpretación del convenio y como Órgano de aplicación, estudio, vigilancia y control del Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a la aprobación del Convenio Colectivo.

Dicha Comisión estará compuesta por la Comisión Negociadora del presente convenio. Podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Convenio.

Se reunirá una vez cada tres meses, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia, previo acuerdo de las partes, o, a petición razonada de una de ellas, debiéndose reunir en el plazo que medie entre el tercero y el décimo día desde su petición. Las decisiones de esta Comisión se tomarán por la parte social en función de la proporción en su representatividad dentro de los Órganos de Representación. Para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría

La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes, objeto de publicación en los distintos centros de trabajo y se adosarán al Convenio.

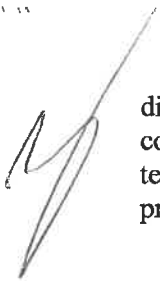
Las funciones de dicha Comisión además de las ya citadas, serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cauce de información de la evolución, programas, etc..., que tenga previsto realizar la Entidad, que pueda modificar las condiciones de trabajo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
- La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Creación de cuantas subcomisiones sean necesarias para el estudio de los asuntos competencia de esta Comisión.

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

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

- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las



discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPITULO III** **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 6.- Responsabilidad y participación.**

Conforme a la legislación vigente, la potestad organizativa es facultad y responsabilidad de la Entidad y de su personal directivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información, participación y negociación colectiva reconocidos a los trabajadores/as laborales, a través de sus representantes.

#### **ARTÍCULO 7.- Criterios.**

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a.- La adecuación de plantillas.
- b.- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c.- La valoración de los puestos de trabajo.
- d.- La profesionalización y promoción.
- e.- La evaluación del desempeño.

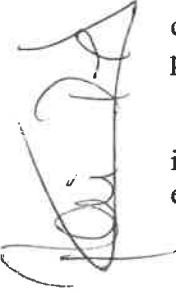
#### **ARTÍCULO 8.- Valoración de puestos de trabajo.**

En el marco de lo señalado en el presente capítulo a efectos de la organización del trabajo, la Comarca deberá realizar durante el primer año de vigencia del convenio el estudio y confección de la valoración de los puestos de trabajo que se plasmará en una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT a partir de este momento) para la Comarca Comunidad de Calatayud. La valoración de los puestos de trabajo se realizará por medios ajenos y en ella podrán participar representantes de la Comarca y de los representantes legales de los trabajadores/as.

#### **ARTÍCULO 9.- Relación de puestos de trabajo.**

Es el instrumento técnico, de carácter público, a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo a realizar durante la vigencia del presente Convenio, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- 
- a) Denominación y funciones.
  - b) Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
  - c) Naturaleza (laboral, funcionario o de libre designación)
  - d) Titulación exigida para su desempeño.
  - e) Código numérico de identificación.
  - f) Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva)
  - g) Sistema de provisión.

Las propuestas de elaboración y modificación de la relación de los puestos de trabajo se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento, donde serán objeto de información.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará siempre a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Anualmente se procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

**CAPITULO IV**  
**PROVISION PLAZAS VACANTES. PROVISION DE PUESTOS TRABAJO Y**  
**CARRERA PROFESIONAL**

**ARTÍCULO 10.- Oferta de Empleo Público**

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la Plantilla del personal y de la Relación de Puestos de Trabajo negociados y de los Presupuestos aprobados por la entidad, la Comarca formulará públicamente su Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

**ARTÍCULO 11.- Personal de nuevo ingreso.**

1.- La Comarca Comunidad de Calatayud seleccionará a su personal laboral mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2.- Se procederá a realizar una Convocatoria Pública, siendo los procedimientos que se utilizarán para la provisión de plazas vacantes el concurso-oposición. La fase de concurso (en el concurso-oposición) consistirá en la valoración de méritos, que no determinará en ningún caso por sí misma el resultado del proceso selectivo.


3.- Los requisitos generales para poder participar en las convocatorias de selección de personal, serán los establecidos en los artículos 55 y 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4.- El Órgano Calificador para la selección de los aspirantes se responsabilizará de la elaboración, confección y determinación de las pruebas selectivas. El Órgano Calificador estará formado por técnicos designados por la Presidencia, actuando uno de ellos como Presidente y otro como Secretario. Uno de los vocales será nombrado a propuesta de los representantes de los trabajadores, que actuará a título individual y no en representación del Comité de Empresa. Serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, todos deberán poseer una titulación de igual o superior nivel académico al exigido en la respectiva convocatoria y como mínimo tres de ellos deberán corresponder a la misma área de conocimientos específicos comprendidos en el programa de pruebas selectivas, y se tenderá asimismo a la paridad entre mujer y hombre. No podrá formar parte de los órganos calificadores, el personal de elección o de designación política, los empleados/as públicos interinos y el personal eventual. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

5.- Los niveles mínimos de entrada de los trabajadores/as de la Comarca Comunidad de Calatayud del Plus Convenio, serán los siguientes:

Grupo	Entrada
A1	22
A2	18
B	16





C1	16
C2	14
Agrup. Prof.	10

### **ARTÍCULO 12.- Promoción Interna.**

La promoción interna puede ser:

- Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.
- Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio de la Comarca Comunidad de Calatayud, la Comarca reservará en el momento de cubrir plazas vacantes el máximo porcentaje de plazas que por este sistema permita la legislación vigente, previa negociación, y que quedará reflejado en la Plantilla y en la Oferta de Empleo.

### **ARTÍCULO 13.- Carrera Profesional.**


1.- Se puede definir como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La carrera profesional puede tener las siguientes modalidades:

- Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, valorándose la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, es decir concurso y libre designación.

2.- La Carrera Profesional horizontal de los trabajadores/as se efectuará promocionando en función de la antigüedad y la formación que tengan. La promoción por antigüedad y formación se realizará de modo que el trabajador/a permanezca en su puesto de trabajo sin modificación del complemento específico que perciba.



La Comarca se compromete a garantizar la formación para todos los empleados/as comarcales, así como a determinar a través de la mesa de formación que cursos impartidos por Entidades Oficiales y Entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de formación. Las horas empleadas para la realización de estos cursos no se contarán como de trabajo efectivo a efectos del cómputo de la jornada anual.

A estos efectos la Mesa de Formación deberá quedar constituida en el plazo máximo de tres meses desde la firma del Convenio Colectivo.

3. El personal laboral podrá promocionar su nivel de Plus Convenio por antigüedad y formación. La promoción dentro de cada grupo entre el nivel del Plus Convenio que tenga cada trabajador/a y el inmediatamente superior, se efectuará cada 3 años de antigüedad de servicios prestados en la Comarca Comunidad de Calatayud y 75 horas de formación homologada relacionada con la categoría profesional del trabajador/a, en el grupo de Agrupaciones Profesionales y C2 y 100 horas para el resto de grupos y subgrupos.

La promoción de nivel se hará de forma escalonada del nivel del Complemento de Destino que tenga cada trabajador/a al inmediatamente superior, siendo necesario reunir de nuevo un periodo de tres años y nueva formación para una nueva promoción, computándose ambos requisitos a partir del momento de la última promoción.

4.- Dentro de cada uno de los grupos y subgrupos a que se refiere el RDL 5/2015 de 30 de octubre, los niveles mínimos de entrada y los máximos a los que se puede llegar por promoción, salvo excepciones estipuladas, serán los siguientes:

<b>Grupo</b>	<b>Entrada</b>	<b>Máximo</b>
A1	22	25
A2	18	24
B	16	22
C1	16	22
C2	14	18
A.P	10	14

**ARTÍCULO 14.- Provisión de puestos de trabajo**

Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

**ARTÍCULO 15.- Traslados voluntarios del personal por reasignación de personal.**

La Comarca de manera motivada y con una comunicación previa al interesado de siete días naturales, podrá trasladar de manera voluntaria a un empleado/a público por necesidades del servicio o funcionales, a departamentos distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares.

El tiempo de servicio prestado será tenido en cuenta a efectos de consolidación de nivel de puesto que se venía desempeñando con anterioridad. La Entidad comunicará al Comité de Empresa la movilidad voluntaria de personal.

**ARTÍCULO 16.- Traslados por necesidades del servicio.**

Solamente por causas de fuerza mayor, debidamente justificadas, podrá un empleado/a público ser trasladado de forma obligada de un puesto de trabajo a otro, previa comunicación al interesado/a y negociación con el Comité de Empresa con una antelación mínima de siete días hábiles, y en ningún caso como consecuencia de una falta o sanción.

En caso de tener que aplicarse lo especificado en el párrafo anterior el empleado/a público trasladado no permanecerá en su nuevo puesto, un período de tiempo superior al mes.


**ARTÍCULO 17.- Movilidad por razones de salud.**

El personal 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, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional. A tal efecto se tendrá en cuenta a este tipo de personal de cara a cubrir las nuevas vacantes que se generen.

La solicitud se remitirá para su estudio al Comité de Seguridad y Salud, 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 y la persona afectada se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

**ARTÍCULO 18.- Movilidad por razón de violencia de género.**



La empleada pública víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones. La empleada pública 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 la empleada volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

La empleada pública víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos (2) primeros meses tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18). Durante los dos (2) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### **ARTÍCULO 19.- Trabajos de superior e inferior categoría.**

1.- Al empleado/a 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.

Esta ocupación no podrá ser habitual, sino excepcional, y por razones de servicio de corta duración que no excederán en ningún caso de seis meses, debiendo notificar esta situación al Comité de Empresa.




2.- No obstante, la Comarca encomendará al personal laboral la cobertura de vacantes correspondientes a una categoría profesional superior, siempre con carácter de preferencia y rotativo, negociando los criterios pertinentes con la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio de este Convenio.

3.- Si el empleado/a permaneciera desempeñando funciones de superior categoría, tendrá derecho a la remuneración de las nuevas funciones y nunca podrá permanecer en esta situación más de seis meses o hasta la siguiente oferta de empleo público en la que se deberá citar la convocatoria de las plazas.

4.- Si durante una habilitación de servicio, el empleado/a sufriese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación. No existirá habilitación de servicio, hasta tanto la misma no haya sido autorizada por la Comarca, comunicando en todo caso esta situación al Comité de Empresa.

5.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Comarca precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, solo podrá hacerlo por tiempo definido no superior a un mes dentro del mismo año, manteniendo la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al mismo tiempo al Comité de Empresa.

#### **ARTÍCULO 20.- 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 presente Convenio.

2.- Salvo pacto en contrario, anualmente 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 al Comité de Empresa. Esta bolsa de trabajo se confeccionará mediante la aprobación de la correspondiente convocatoria, en la que podrán ser valorados méritos y pruebas de selección. El llamamiento se efectuará por orden de puntuación máxima en la bolsa.

**ARTICULO 21.- Consolidación de empleo: Conversión de plazas temporales en fijas.**

En caso de que la Comarca Comunidad de Calatayud decidiese consolidar puestos de trabajo, se hará siempre previa negociación con el Comité de Empresa.

El procedimiento de selección para la conversión de empleo temporal en fijo será el de concurso-oposición, cuidando especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas que se vayan a cubrir, incluyendo a tal efecto la realización de ejercicios prácticos, redacción de proyectos de trabajo, con arreglo a la legislación vigente.

**CAPÍTULO V**  
**SITUACIONES LABORALES DEL PERSONAL**

**ARTÍCULO 22.- Situaciones Laborales.**

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 Refundido 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.

**22.1.- Excedencia por cuidado de hijos.**

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres (3) años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si el hijo/a posee discapacidad, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco (5) años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor. Se reserva el puesto de trabajo durante los dos primeros años.

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 periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

El empleado público con una relación con la corporación 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.

**22.2.- Excedencia por cuidado de familiares.**

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) 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 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 periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.



El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

**22.3.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) 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 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.

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

**22.4.- Excedencia voluntaria.**

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Comarca de un año (1) tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses ni mayor a cinco (5) 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.

**22.5.- 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 periodo a efectos de antigüedad. En todo lo demás incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

**CAPITULO VI**

**FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**



**ARTÍCULO 23.- Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.**

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 comarcal.

2.- La formación desarrollará en tres ámbitos: formación como complemento de los procesos de selección y promoción, como actualización de los empleados comarcales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos, como perfeccionamiento de los empleados comarcales en aspectos de su actividad no relacionada estrictamente con su puesto de trabajo.

3.- La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará, en la medida de lo posible, fuera de la jornada laboral, cuando se dé la posibilidad y los cursos formativos estén en igualdad de condiciones. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Comarca o por cualquiera de las instituciones dependientes del Gobierno de Aragón, del Ministerio para las Administraciones Públicas, por la FAMCP o la FEMP, o bien concertados con aquellas. La asistencia a estos cursos se considerará siempre como tiempo de trabajo efectivo.

4.- En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y en especial con la FAMCP y la FEMP.

5.- La Comarca podrá elaborar anualmente un Plan de Actividades de Formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

6.- La formación del personal se desarrollará conforme los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance el mayor número de categorías y empleados públicos.

7.- Toda actividad formativa organizada por la propia Comarca irá precedida, con la suficiente antelación de una convocatoria pública, en la que se recogerán las circunstancias y condiciones de la actividad: contenidos formativos, destinatarios, número de plazas y aquellos otros extremos que se consideren relevantes.

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. Podrá establecerse por la Presidencia criterios de selección.

La participación en las actividades formativas de la propia Comarca 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.

8.- Se reconoce un crédito horario máximo de 40 horas anuales, pudiendo verse ampliado este número de horas por parte de la Presidencia 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 o requerido por la Administración Autónoma o Estatal. En estos últimos se justificará adecuadamente su asistencia.

9.- 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.

#### **ARTÍCULO 24.- Formación Sindical.**

Los representantes sindicales electos de los trabajadores/as y los Secretarios de las Secciones Sindicales, podrán solicitar la asistencia a cursos de perfeccionamiento sindical programados por dichas Organizaciones.


La Entidad podrá conceder permisos retribuidos para la asistencia a dichos cursos, hasta un máximo de treinta y siete horas treinta minutos anuales.

La asistencia a estos cursos, deberá ser acreditada por los Sindicatos.

### **CAPITULO VII** **JORNADA Y HORARIOS**

#### **ARTÍCULO 25.- Calendario Laboral.**

1.- Anualmente se elaborará un calendario laboral por la Comarca, previa negociación con los representantes de los trabajadores, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible en cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener:

- 
- a.- El horario de trabajo diario en cada servicio o dependencia.
  - b.- La jornada semanal de trabajo.
  - c.- Los días festivos y otros días inhábiles.
  - d.- Los descansos semanales y la pausa diaria en cada servicio o dependencia.

2.- Durante el primer trimestre de cada año, cada trabajador/a conocerá su calendario laboral anual.

3.- A efectos de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se considerarán días festivos todos los domingos, los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral oficial de la Provincia, las fiestas locales, y los días 24 y 31 de diciembre, que serán no laborables y no recuperables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

4.- Por cada festivo trabajado por turno de trabajo, de los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral oficial de la Provincia, las fiestas locales y los días 24 y 31 de diciembre, el trabajador/a será compensado mediante el disfrute de un día de permiso señalado por el trabajador/a con la conformidad del/a jefe del servicio correspondiente.

#### **ARTÍCULO 26.- Jornada de Trabajo.**

1.- La duración de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media (37 horas y 30 minutos) semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales (1.642 horas anuales).

La jornada se realizará en horario de 8 a 15 horas, realizándose el resto de la jornada en horario flexible según las necesidades de cada servicio y de forma negociada con la representación sindical. En aquellos puestos en los que por razones del servicio no pueda realizarse este tipo de jornada, esta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo por necesidades del servicio y previo acuerdo con el trabajador.

2.- Los empleados/as públicos tendrán derecho a la reducción o flexibilidad de su jornada de trabajo por las siguientes razones:

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

Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes 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

b) De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Los empleados/as públicos que por razones de guarda legal tendrán a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o 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.

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

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Comarca con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3.- El empleado/a público 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.

4.- Cuando exista causa justificada, los empleados/as públicos podrán flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada, realizando el lapso de tiempo flexibilizado para completar la totalidad de su jornada dentro de la misma semana en la que se flexibilice el horario, teniendo presente que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito a su departamento.

#### **ARTÍCULO 27.- Horario de Trabajo.**

1.- La duración de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media (37 horas y 30 minutos) semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales (1.642 horas anuales).

2.- Se considerarán nocturnas aquellas que se desarrollen entre las 22.00 y las 6.00 horas.

3.- Ante la diversidad de servicios existentes en el ámbito de la Comarca Comunidad de Calatayud, considerando la potestad organizativa de la Entidad a través de la Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información al órgano de representación sindical, se estructuraran los horarios y turnos de trabajo del personal comarcal adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias y en aras de una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla comarcal.

4.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo no implicarían en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún/a trabajador/a exceda del mencionado límite. En el mes de diciembre de cada año se compensará el exceso de jornada anual en jornadas completas y como horas compensatorias.

Todo permiso que se conceda además de los establecidos en este Convenio Colectivo se extenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

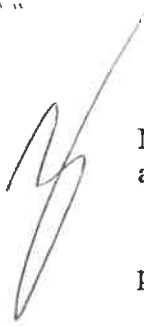
5.- De manera excepcional y con el fin de cubrir servicios extraordinarios (ferias, actos culturales, San Roque, festivales, Navidad, etc.) se establecerán turnos diferentes a los del resto del año. Para los trabajadores/as que por peculiaridades del servicio no pudieran disfrutar las reducciones de jornada que durante estos periodos pudieran efectuarse, se articularán la forma de compensar dicha reducción de jornada no disfrutada por ellos.

6.- Debido a las características especiales del Servicio de Ayuda a Domicilio, trabajo debido a la demanda irregular del servicio por los usuarios con incidencia directa en la jornada laboral de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio, la Comarca deberá ofertar a estos trabajadores/as, antes de realizar una nueva contratación, las sustituciones cuando un trabajador/a del mismo servicio, con igual categoría profesional y prioritariamente de la misma zona, se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso. Esto tendrá como objetivo la realización de la jornada anual de todos los trabajadores/as.

7.- Antes de proceder a nuevas contrataciones, la Comarca Comunidad de Calatayud ofrecerá a los trabajadores del colectivo afectado el aumento de su jornada, procurando que todos los colectivos afectados por el presente Convenio, realicen una jornada mínima de 25 horas semanales.

8.- Las auxiliares tendrán una hora mensual dentro de su jornada laboral de supervisión, retribuida con la trabajadora social de la zona que les corresponda, con el fin de llevar un seguimiento del servicio prestado.





La jornada efectiva de trabajo se computará desde la primera localidad de prestación del servicio. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas para aquellos colectivos que actualmente las vienen disfrutando.

9.- Se computará el tiempo real de desplazamiento entre pueblos, cuando el trabajador/a deban prestar servicio en más de una localidad.

#### **ARTÍCULO 28.- Trabajo a turno.**

1.- En los servicios en que estén establecidos turnos de trabajo (servicios en los que el trabajo se realiza en horario de mañana, tarde y noche ó mañana y tarde de manera habitual), en la organización de este, se tendrá en cuenta la rotación de aquellos y que ningún trabajador/a estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

2.- En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo acuerdo con el empleado/a.

3.- Los empleados/as adscritos a servicios realizados en régimen de turnos percibirán el plus de turnicidad establecido en el presente convenio

#### **ARTÍCULO 29.- Pausa diaria y descanso semanal.**

1.- Se disfrutará de una pausa de treinta (30) minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de seis (6) horas seguidas, aquellos que realicen 5 horas continuadas disfrutarán de una pausa diaria de 20 minutos en su jornada laboral, pausas que se computarán como de trabajo efectivo. Aquellos que no alcancen a las 5 horas continuadas no tienen derecho a disfrutar pausa diaria en su jornada laboral.

Cada jefatura distribuirá este periodo de pausa diaria atendiendo a las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

2.- Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando dos fines de semana al mes de descanso.




#### **ARTÍCULO 30.- Horas extraordinarias.**

Este concepto retribuye los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada normal de trabajo.


Dentro de la tendencia a la eliminación de los servicios extraordinarios, se establece que la cantidad máxima a realizar por cada trabajador/a será de ochenta al año.

La Entidad facilitará a los representantes de los trabajadores información periódica sobre los servicios extraordinarios realizados por los trabajadores/as.

Las horas extraordinarias solo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas expresa y previamente por el Presidente de la Corporación, excepto cuando estas sean de fuerza mayor que la autorización se podrá efectuar por cualquier conducto o medio.



Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de hora y media por cada hora realizada, salvo en los casos de horas sábado tarde, domingo, festivo o nocturna cuya compensación será a razón de dos horas por cada una realizada y los casos de horas festiva y nocturna cuya compensación será a razón de dos horas y media por cada una realizada.



Cuando los servicios extraordinarios obliguen a sobrepasar las 17,00 horas y/o las 22.00 horas, se abonará, asimismo, al trabajador una dieta de comida y/o cena, de acuerdo con el importe establecido en el presente Convenio Colectivo, o en su defecto lo previsto en la legislación vigente.

Cuando sea imposible la compensación horaria, la económica se abonará de acuerdo con los siguientes escalas, actualizándose anualmente:

PRECIO DE LAS GRATIFICACIONES POR HORAS EXTRAS			
SUBGRUPOS	HORA NORMAL	HORA FESTIVA O NOCTURNA	HORA FESTIVA Y NOCTURNA
A1	14,20	18,46	22,72
A2	13,18	17,14	21,10
B	12,67	16,48	20,28
C1	12,17	15,82	19,47
C2	11,16	14,50	17,85
Agr.Profes.	10,14	13,18	16,23

En ningún caso se pagará un número mayor de horas del que viene recogido en la escala mencionada anteriormente

## CAPITULO VIII VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### ARTÍCULO 31.- Vacaciones anuales

1.- Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles, por año completo de servicio o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.

En el caso de los monitores deportivos y de manualidades, las vacaciones a disfrutar coincidirá con las vacaciones escolares, debido a la acumulación de tareas durante el curso escolar.

En caso de que un festivo local, autonómico o estatal fuese en sábado se compensará con un día adicional a elección del trabajador.

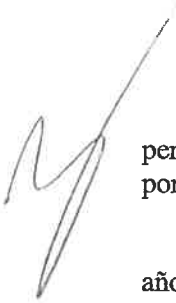
Por cada hora de trabajo en día festivo, de los oficialmente señalados como tales en el calendario laboral oficial, en fiestas locales y los días 24 y 31 de diciembre, el trabajador será compensado mediante el disfrute de dos horas y media de permiso, señalados por el trabajador con la conformidad del jefe de servicio correspondiente, por cada hora trabajada.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo 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 referida.

1.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.



También podrán disfrutarse las vacaciones en períodos de tiempo diferente a los señalados como periodo vacacional, previa petición del interesado/a, siempre que se mantenga garantizado el cincuenta por ciento del Servicio.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por los empleados/as públicos de forma obligatoria dentro del año natural ó hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días laborables consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada área, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.


3.- Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo período o en varios. Entre periodo y periodo deberá mediar un mínimo de siete días naturales.

4.- En todo caso, la Entidad aprobará antes del día quince de abril de cada año el correspondiente plan de vacaciones de todos sus empleados/as públicos, previa negociación con sus representantes.

5.- La distribución de los turnos de disfrute de vacaciones se realizarán de común acuerdo entre los trabajadores. Cuando no hubiese acuerdo entre estos, se disfrutarán eligiendo el primer año el más antiguo, y en años sucesivos, en turnos rotativos.

6.- En ningún caso, no disfrutar las vacaciones reglamentarias, dará derecho a indemnización económica alguna.

7.- Si durante el disfrute de las vacaciones se produce el fallecimiento de un familiar de primer grado, éstas se podrán reprogramar hasta un máximo de dos días.




8.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (según dispone el artículo 38 del mismo cuerpo legal), 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.

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

En lo no contemplado en este Convenio 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.

#### **ARTÍCULO 32.- Permisos retribuidos.**



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.

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

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, y el inicio del disfrute de estos permisos será el primer día laborable que le siga a aquel en el que se produjo el hecho causante que da lugar al derecho del permiso.

a.- Quince días por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b.- 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.

c.- Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.

Los trabajadores tendrán derecho a 3 días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, y parientes de primer grado por afinidad, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. Fuera de la Comarca o si concurren circunstancias personales determinantes 5 días.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a 2 días de permiso y a otros 2 más por desplazamiento, debidamente acreditado.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

d.- Por matrimonio de hijos 2 días. Por bodas de padre, hermanos, abuelos o nietos, el día de la celebración.

e.- 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f.- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la Comarca y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

g.- Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, 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.

h.- 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.

i.- 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 donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

j.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en la Comarca, previa conformidad del superior jerárquico.

k.- Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

l.- Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

m.- Dos días por divorcio o separación legal o nulidad.

2.- 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 o 4 días si se precisa desplazamiento.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador/a.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo será fijada por el órgano competente por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador/a, en cualquiera de los apartados anteriores.

3.- Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

4.- Los trabajadores/as 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.

5.- 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 sólo los estrictamente necesarios.

6.- La denegación de los permisos previstos en este apartado deberá ser, en todo caso, motivada y por escrito.

7.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, o una reducción del 100% de su jornada por el plazo máximo de 15 días, con carácter retribuido.

8.- Por bautizo o primera comunión de hijos, nietos hermanos o sobrinos, el día de la celebración.

9.- En caso de enviudar el trabajador con hijos menores de 6 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales de permiso con la percepción completa de sus retribuciones.

10.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

### **ARTÍCULO 33.- Días de asuntos particulares**

Los empleados/as tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso retribuido por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Jefatura correspondiente con una antelación mínima de 48 horas.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo, y quedando cubiertas las necesidades del servicio.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. A tal efecto las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiera disfrutado de permiso.

En el supuesto de que se proceda por el Ministerio a la reintegración de los días de libre disposición, se procederá por la Comarca a reconocer esta devolución en los términos que se fijen por aquel.

Cuando por necesidades del Servicio el empleado/a no pueda disfrutar del mencionado permiso a lo largo del año, el empleado/a municipal podrá disfrutarlo durante la primera quincena del año siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados/as tendrán derecho al disfrute de dos días más, a partir del año siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

### **ARTÍCULO 34.- Licencias retribuidas.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

#### **1. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos (2) días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

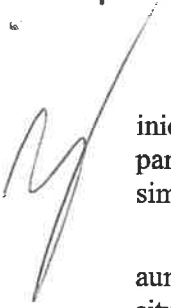
En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad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

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

#### **2. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.**

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, 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 (6) semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al



iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

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

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

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


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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis (6) semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.


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



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


En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho (18) semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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



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

Con independencia del permiso de hasta dos (2) 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 (4) 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.

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 (1) año.

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

Los progenitores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una ausencia diaria del trabajo de hora y media los nueve primeros meses y de una hora los tres meses restantes, que podrán dividir en dos fracciones al principio y al final de la jornada, o en su totalidad (1,5 horas los 9 primeros meses y 1 hora los 3 meses restantes) al inicio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por los 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 quien ejerza este derecho, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cinco 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 periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a quien ejerza este derecho, dentro de su jornada ordinaria. El progenitor que ejerza este derecho deberá avisar a la Comarca 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 periodo de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

### **ARTÍCULO 35.- Incapacidad Temporal.**

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de Comarca se les reconocerán los siguientes complementos:

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


2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

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

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





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

—Los procesos de incapacidad temporal que se inicien durante el estado de gestación.

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

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

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

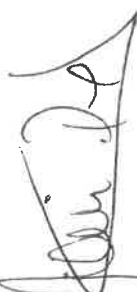
—En aquellas inmobilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.

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

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

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en la Corporación.

#### **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 36.- Licencias sin sueldo.**

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, podrá solicitar 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. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso. Esta licencia podrá ser denegada con resolución motivada.

### **CAPITULO IX** **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTÍCULO 37.- 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 38.- Ejercicio de la potestad disciplinaria**



1. La Comarca 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 39.- 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 las Comunidades Autónomas 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 40.- Sanciones**

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

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

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

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

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

e) Apercibimiento.

f) 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 41.- Prescripción de las faltas y sanciones**

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 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 42.- 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 respetará, en todo caso, 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 establecido 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.

4. El procedimiento disciplinario viene regulado en el Título VII del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en lo no previsto en el mismo según preceptúan el apartado 4 del artículo 93 del mismo texto legal, será de aplicación para al personal laboral lo dispuesto en la legislación laboral.

#### **ARTÍCULO 43.- 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 44.- Asesoramiento y defensa legal**

La Comarca dispensará a todo el personal trabajador el asesoramiento, y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Comarca, 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 45.- Despido improcedente**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 96.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **CAPITULO X** **SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE**

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los empleados/as públicos mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, y la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, la Comarca desarrollará funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa.

#### **ARTÍCULO 46.- Puestos compatibles.**

1.- Cuando por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, o Delegados/as de Prevención o por la representación de los trabajadores/as se denunciase la actividad perjudicial en un puesto de trabajo, por la

Comarca, se procederá a su constatación, procediendo en caso positivo al traslado de los trabajadores/as afectados/as a otros puestos no nocivos para su salud y a la extinción de las causas que motivaron el traslado.

2.- Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, así como el periodo de lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, tendrán derecho a la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo, del tiempo del mismo, o turno de trabajo.

Si por cualquier circunstancia no fuera posible dicha adaptación tendrán derecho al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico. Esta medida será aplicable también durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible, se podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia, de conformidad con los artículos 186 a 189 del vigente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y, el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud o de su hijo/a permita su reincorporación al anterior puesto sin ningún tipo de riesgo. La Corporación comunicará a los representantes de los trabajadores estos cambios, con carácter previo.

3.- El empleado público que por edad u otra razón no se encuentre capacitado para el desarrollo de las tareas características de su puesto, la administración procurará destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del empleado afectado a su puesto de trabajo

4.- El cambio de puesto de trabajo a que se refiere el presente artículo no conllevará en ningún caso minoración de haberes y/o derechos profesionales.

5.- Se notificará por escrito a la Representación Sindical el nombre de los empleados/as públicos y puestos de trabajo que se encuentren en las circunstancias establecidas en el presente artículo.

#### **ARTÍCULO 47.- Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud, que será único para toda la Comarca, se configurará como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Estará compuesto por la mitad de sus miembros designados por la Entidad y la otra mitad por los representantes del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. El número de representantes de este comité se constituirá de acuerdo a la normativa vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 48.- Vigilancia de la Salud.**

1.- Anualmente se efectuará un reconocimiento médico voluntario a todos los trabajadores/as comarcales, con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a, garantizándose la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores/as afectados/as, comunicándose en su caso a los servicios

de personal las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

2.- Estas revisiones médicas estarán relacionadas con el puesto de trabajo que se desempeñe. Los resultados de estos reconocimientos individuales se facilitarán a los trabajadores/as. Sobre los cuales se deberá guardar el correspondiente sigilo profesional.

3.- Como consecuencia de dichas revisiones médicas, el servicio de salud que lo efectúe, realizará un informe del estado de salud colectiva de los trabajadores y trabajadoras, remitiéndose copia a los delegados/as de Salud Laboral, al objeto de tomar medidas preventivas oportunas si ello fuera necesario.

4.- El reconocimiento médico que se realice, contemplará al menos, los siguientes aspectos:

**a.- Exploración física:**

- Cabeza, facies, frente, nariz, mejillas, boca, amígdalas, cuello, extremidades superiores, tronco (respiratorio, corazón y abdomen), extremidades inferiores, y columna vertebral.

- Sistema nervioso.

- Electrocardiograma.

- Control de tensión arterial.

- Control de vista y oído.

- Control de aparato locomotor.

- Control de peso.

- Talla y capacidad respiratoria.

- Exploración ginecológica (reconocimiento y papanicolau) (VOLUNTARIO).

- Vacunación antitetánica. (VOLUNTARIA).

- Vacunación hepatitis B. (VOLUNTARIA).

**b.- Análisis:**

- Sangre: Hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad, colesterol, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.

- Orina: Densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimentos.

**ARTÍCULO 49.- Prendas de trabajo, cuartos de aseo, dependencias y vestuarios.**

La Comarca facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicios en sus puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad, higiene o protección así como al personal que deba usar uniforme. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

También se facilitará ropa de abrigo cada dos años, consistente en un chaquetón o prenda similar. La entrega de la ropa de verano se efectuará antes del 1 de mayo y la de invierno antes del 1 de octubre, renovándose periódicamente según plazos fijados por cada elemento.

Se garantizará la reposición de ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Siempre que se incorpore personal de nuevo ingreso y antes de empezar a trabajar, se le facilitarán los útiles de trabajo y vestuario que correspondan. Al personal eventual también se le facilitará cuando la duración de su contrato así lo requiera.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y reposición y subdistribución, se ajustarán a lo acordado entre la Comarca y los Delegados de Prevención, los cuales participarán en la selección del vestuario determinando el más indicado en cuanto a calidad, tallas y características.

**ARTÍCULO 50.- Del Medio ambiente.**

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medioambiente 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 todo ello, 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 empleados/as a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la Entidad y el deber de la misma en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Con el fin y atendiendo a la integración de los empleados/as, 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, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medioambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

**CAPITULO XI**  
**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.**  
**DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL**

**ARTÍCULO 51.- Representación directa.**

El Comité de Empresa es el órgano de representación del personal laboral de la Comarca Comunidad de Calatayud, para la defensa de sus intereses,

La Comarca facilitará el uso, a los representantes de los trabajadores, de medios materiales inventariables (teléfono, fotocopiadora, etc.) y no inventariables (material de oficina), para el desempeño adecuado y racional de sus funciones de representación y defensa de los trabajadores.

**ARTÍCULO 52.- Derechos y garantías.**

La utilización del crédito de horas tendrá carácter de preferencia, con la única limitación de comunicar su inicio con 24 horas de antelación, así como comunicar la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

**ARTÍCULO 53.- Reuniones y asambleas.**

1.- El Comité de Empresa y las Centrales Sindicales, podrán convocar, previa comunicación al Consejo Comarcal con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones que precisen siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2.- Con carácter excepcional, y previa autorización de la Entidad, podrán convocarse asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicadas a este fin no podrá ser superior a veinte horas para las asambleas convocadas por los órganos de representación y de diez horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

3.- En los centros con varios turnos de trabajo, las asambleas a que se refiere el punto 2 se realizarán en aquellos en los que coincidan mayor número de trabajadores/as. En aquellos casos en que no haya turnos deberán coincidir, preferentemente, con el final de la jornada.

4.- Los requisitos para convocar una asamblea, serán los siguientes:

- a.- Comunicar o solicitar por escrito su celebración con una antelación de cuarenta y ocho horas.
- b.- Se indicara hora, día y lugar de la celebración, además del orden del día y los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para realizar dicha convocatoria.
- c.- Si antes de las veinticuatro horas anteriores al día y hora de celebración de la asamblea, la Entidad no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada y escrita, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

**CAPITULO XII**  
**ACCIÓN SOCIAL. CONDICIONES SOCIALES**

**ARTÍCULO 54.- Ayudas Sociales.**

Se establecen una serie de prestaciones que tienen por objeto cubrir aquellas contingencias que, previamente definidas, no sean cubiertas total o parcialmente, por cualquier otro sistema público o paliar con carácter complementario tales coberturas si no alcanzan satisfacer la totalidad del gasto correspondiente, y cuyas características se especifican en el Anexo II del presente Convenio.

**ARTÍCULO 55.- Seguro de Responsabilidad.**

Por la Entidad se designará, a su cargo, la defensa de los empleados/as públicos que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, así como de las acusaciones particulares en los casos que se determinen, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas las fianzas, salvo renuncia expresa y por escrito del propio interesado/a, o sea la Entidad la parte demandante.

El defensor/a del trabajador/a será designado/a por el propio interesado/a; no obstante, la Entidad únicamente cubrirá los gastos mínimos que se incluyan en la relación de honorarios profesionales del Colegio de Abogados, debiendo correr a cargo del trabajador/a (en caso de producirse) el exceso que generase la minuta remitida por el profesional designado.

En el caso de que hubiera condena en costa a favor del trabajador/a, estas revertirán a la Entidad.

Cuando los Servicios Jurídicos elegidos sean aquellos de los que la Entidad dispone, el servicio recibido, será libre de gastos para el empleado/a público.

**ARTÍCULO 56.- Seguros de Accidentes.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, dispondrán de un seguro, con las siguientes coberturas:

- Muerte por accidente laboral: 42.070,85 euros.
- Gran Invalidez por accidente laboral: 42.070,85 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta por accidente laboral: 42.070,85 euros.
- Invalidez Permanente total por accidente laboral: 42.070,85 euros.
- Invalidez Permanente Parcial por accidente laboral: 42.070,85 euros.
- Cobertura del consorcio compensación de seguros: incluido

**ARTÍCULO 57.- Premios de jubilación.**

1.- 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.



2.- Se establece un premio para incentivar la jubilación voluntaria, que solo se concederá cuando el trabajador/a lo solicite dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos precisos, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

1	Edad legal	2.100 €
2	1 año antes de la edad legal	3.500 €
3	2 años antes de la edad legal	4.100 €
4	3 años antes de la edad legal	4.700€
5	4 años antes de la edad legal	5.300€

Este premio es incompatible con la jubilación parcial.

#### **ARTÍCULO 58.- Premio extraordinario de antigüedad.**

Los trabajadores laborales afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a un premio extraordinario en relación con los años de servicio prestado.

1.- El trabajador al cumplir veinte años de servicio en la Comarca Comunidad de Calatayud, tendrá derecho al disfrute de veinte días laborales, pudiéndose fraccionar este derecho en periodos mínimos de cinco días laborables, o bien reservarse el derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase se sumará un día más de permiso a los veinte días antes mencionados.

2.- Cuando un trabajador laboral haya disfrutado el permiso mencionado en el apartado anterior, en el momento de su jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como proporcionalmente le correspondan a los años transcurridos desde que disfrutó el primer periodo.

#### **ARTÍCULO 59.- Anticipos.**

En el presupuesto comarcal se destinarán 5.000,00 euros para la concesión de anticipos a los trabajadores/as de la Comarca Comunidad de Calatayud, retroalimentándose dicha partida con las devoluciones efectuadas por los empleados/as públicos mensualmente.

El personal fijo o indefinido tendrá derecho a un anticipo de hasta 1.500,00 euros lineales, reintegrable sin intereses en un máximo de doce meses, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados en los que se podrá ampliar el importe y el plazo de devolución.

La concesión de los anticipos se ajustará a la valoración que trimestralmente se realice a las solicitudes presentadas por orden de entrada en el registro y por la justificación acreditada, presentada por el trabajador/a.

En ningún caso podrá concederse un nuevo anticipo a un trabajador que tenga pendiente de reintegro un anticipo anteriormente concedido.

### **CAPITULO XIII** **RETRIBUCIONES**

En el primer trimestre de cada año se analizarán las funciones y características específicas de cada puesto de trabajo realizándose una valoración de los mismos, reflejándose el incremento retributivo en el Complemento Específico anual.

#### **ARTÍCULO 60.- Normas generales.**

1.- El Consejo Comarcal reflejará anualmente en su Presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal en los términos previstos en la Ley y en este Convenio Colectivo.

2.- La Comarca facilitará al Comité de Empresa, a requerimiento de ésta, detalle nominal de los conceptos retribuidos del personal acogidos al presente Convenio Colectivo.

### **ARTÍCULO 61.- Retribuciones básicas.**

Los salarios brutos se equiparán a los establecidos en las tablas salariales del personal de la Administración General del Estado, adjuntas en el anexo 1. Si hubiese algún puesto de trabajo que anterior a la aprobación del convenio, su salario fuese superior a los indicados en la tabla anexa, se le mantendrá su retribución.

Quedando de la siguiente manera las categorías profesionales existentes a fecha de aprobación del convenio:

- Técnico Superior de Deportes: Grupo A1, nivel 24
- Técnico en Actividades: Grupo A2, nivel 21
- Oficial de 1ª: Grupo C2, nivel 15
- Operario de maquinaria pesada: Grupo C2, nivel 15.
- Trabajadora Social: Grupo A2, nivel 21.
- Educadoras Social: Grupo A2, nivel 21.
- Auxiliar Administrativo: Grupo C2, nivel 14.
- Auxiliar de Ayuda a Domicilio: Grupo AP, nivel 10.
- Monitor de Actividades Deportivas: Grupo C2, nivel 14.
- Monitor de Manualidades: Grupo C2, nivel 14.

#### **1.- Sueldo base**

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados/as públicos (A1, A2, C1, C2, y Agrupaciones Profesionales (D.A. 7ª Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

La cuantía anual del salario base y de cada trienio será la misma que la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

#### **2.- Antigüedad**

El personal laboral comprendido en este Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos cada tres años de servicio, consistentes en el abono de trienios.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

La cuantía de los trienios según el grupo al que pertenezca el empleado/a será la misma que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

#### **3.- Pagas Extraordinarias.**


Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán el día veinticuatro de Junio y el veintidós de Diciembre junto con la retribución correspondiente a los meses citados. Las mismas se percibirán en los términos que se establezca en la normativa aplicable.

### **ARTÍCULO 62.- Retribuciones Complementarias.**

#### **1.- Plus Convenio**

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto y el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (Texto consolidado: última versión 4e marzo de 2006), con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los niveles de Plus Convenio para los empleados/as públicos afectados por el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:



SUBGRUPO	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
A1	22	30
A2	18	26
C1	16	22
C2	14	18
Agrup.Profes.	10	14

## 2.- Complemento Puesto de Trabajo

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

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

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

**1.- Festividad.-** Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en domingos y en los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral oficial de la provincia, las fiestas locales y los días 24 y 31 de diciembre. Su cuantía será la siguiente a partir , actualizándose anualmente su cuantía en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de empleados/as públicos ó en su caso el IPC:

- cuando coincida en domingo su cuantía será de 26 € por día trabajado.
- cuando coincida en el resto de días festivos su cuantía será de 35,16 € por día trabajado ó de 26 € por día trabajado y un día de compensación, a elección del empleado/a público.

**2.- Nocturnidad.-** Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en horario nocturno, es decir de 22 horas a 6 horas del día siguiente. Se abonará la cantidad de 20 € por noche trabajada ó parte proporcional de jornada trabajada. Para las noches de los días 24 y 31 de diciembre la cantidad a abonar será de 100 € ó parte proporcional de jornada trabajada. Su cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los empleados/as públicos ó en su caso el IPC.

**3. Penosidad.-** Se establece un plus de toxicidad para todo trabajador que desarrollo de tareas con pinturas, disolventes, decapantes y otros materiales tóxicos, su cuantía será de 50 euros al mes. La forma de determinar la prudencia de este plus será según criterio del comité de seguridad y salud de la comarca.

## ARTÍCULO 63.- Pluses y Dietas

### 1.- Plus de Productividad

El Complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal desempeñe su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

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.

En ningún caso las cuantías asignadas por Complemento de Productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Este complemento no podrá ser fijo en su cuantía ni periódico en su devengo.

Corresponde al Pleno del Consejo Comarcal determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los trabajadores dentro de los límites máximos señalados a tal efecto.

Corresponde al Presidente de la Comarca la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

#### **- Plus de coordinación.**

La Comarca negociará con la representación sindical las cantidades a percibir por cada puesto de jefatura o coordinación conforme a las responsabilidades y dedicación que suponga dicho puesto de trabajo.

#### **3.- Dietas.**

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal por razón del servicio encomendado. Se percibirán según lo marcado por la normativa.

Antes del inicio del viaje la Entidad abonará al empleado público que tuviera que desplazarse el valor total de las dietas que correspondan a los días que ha de durar el desplazamiento.

#### **4.- Gastos de Desplazamiento.**

Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abone al empleado/a por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

La Entidad habilitará el medio de transporte para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual. El desplazamiento de empleados/as públicos que tuviesen que trasladar herramientas de trabajo se hará mediante el vehículo del servicio.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará el siguiente mes en el que se haya realizado el gasto.

En aquellos casos de fuerza mayor en el que el empleado público se vea obligado a hacer uso de su propio vehículo para el desempeño de sus funciones, por necesidad del servicio y previa autorización al jefe de área correspondientes, se abonará a éste 0,19 euros/km.

A efectos de contabilizar los kilómetros efectuados en el desempeño del trabajo, se considerará como punto de partida el lugar de residencia del trabajador y en caso de que éste vive fuera de la Comarca se tendrá en cuenta la sede de la Comarca como punto de partida. El trabajador que no realice desplazamientos por motivos de trabajo no recibirá retribución alguna por este concepto.

El tiempo invertido durante estos desplazamientos (desde el Centro de Trabajo hasta la localidad donde se preste el servicio, así como su retorno) será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

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

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá la cantidad fijada en el del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.



## **5.- Complemento por uso de vehículo propio**

Como medida para compensar el desgaste de vehículo propio, se establece un plus en función de los tramos por kilómetro recorridos en el año, que se adjunta al convenio como Anexo IV, y que será abonado junto con la nómina del mes de diciembre de cada año, o junto con la liquidación al cese.

### **ARTÍCULO 64.- Abono de salarios.**

La Entidad efectuará la liquidación de salarios dentro de los últimos tres días laborables de cada mes.

El recibo de pago de salarios registrará todos los conceptos devengados por el empleado/a y se le entregará copia del mismo. Si se reconociera algún error en la confección de la nómina, deberá hacerse efectiva la diferencia económica en un plazo no superior de cinco días laborables a partir de la detección del mismo.

## **CAPITULO XIV**

### **ARTÍCULO 65. GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TITULACIÓN**

El artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, determina que los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:


**GRUPO A1:** título universitario de grado.

**GRUPO A2:** título universitario de grado.

**GRUPO B:** título de técnico superior.

**GRUPO C1:** título de bachiller o técnico.


**GRUPO C2:** título de graduado en educación secundaria obligatoria.



**Agrupación Profesional:** sin requisito de titulación en virtud de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**II.-** Según la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:


1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.



2. Los empleados públicos del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **PRIMERA**



Todos los derechos reconocidos en este Convenio Colectivo a los cónyuges de los empleados/as serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho y personas con quien convivan maritalmente,

debidamente acreditadas por un certificado de convivencia, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas de Hecho.

### **SEGUNDA**

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la legislación vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, tipo de contratación y jornada.

En desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, durante el primer trimestre a partir de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una comisión de Igualdad, de carácter paritario entre representantes de la Comarca y la representación sindical, para la elaboración de un Plan de Igualdad en la Comarca Comunidad de Calatayud y seguimiento de la puesta en marcha del Convenio Colectivo del mismo.

Entre otras medidas el Plan de Igualdad podrá contemplar las siguientes:

- Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso, formación y promoción del personal.
- Potenciar una representación equilibrada de mujeres y hombres en grupos profesionales y en la estructura directiva.
- Analizar las retribuciones de las empleadas y empleados públicos desde la perspectiva de género.
- Armonizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Generar mecanismos de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.

### **TERCERA**

A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este Convenio, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenios y complemento de puesto de trabajo).

### **CUARTA**

El presente Convenio consta de, setenta y cinco artículos, cuatro disposiciones adicionales, y IV anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

### **ANEXO I**

#### **GRADOS DE PARENTESCO**

La referencia al primer y segundo grado de parentesco incluye las siguientes categorías familiares:

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

**- Parentesco por consanguinidad:**

- 1<sup>er</sup> grado: Padres e hijos.
- 2<sup>o</sup> grado: Abuelos, nietos y hermanos.
- 3<sup>er</sup> grado: Sobrinos y tíos

**- Parentesco por afinidad:**

- 1<sup>er</sup> grado: Padres políticos y cónyuges de los hijos.
- 2<sup>o</sup> grado: Abuelos políticos, cónyuges de los nietos y hermanos políticos.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## ANEXO II

### AYUDAS SOCIALES

Fondo de acción social.

1. La Corporación se compromete a crear un fondo social de mil quinientos euros, más una subida anual equivalente a lo que marque la Ley de Presupuestos del Estado en la subida de sueldos de los empleados públicos.

2. Este fondo social podrá ser solicitado por todo aquel personal laboral que se encuentre prestando servicios en la Comarca, a la fecha de la solicitud de la ayuda social, durante un período de un año.

3. El fondo social irá destinado a los siguientes fines:

#### 1. AYUDAS AL ESTUDIO:

A) Dirigido a los/as empleados/as de la Comarca de la Comunidad de Calatayud, se diferencian: a) Estudios Graduado Escolar, Educación Secundaria y Enseñanzas de Grado Medio: 100% de matrículas y libros, con un límite máximo de 210 euros. b) Acceso a la Universidad y centros oficiales: 100% de matrícula, con un límite máximo de 240 euros. c) Estudios universitarios y enseñanzas de grado superior: 100% de matrícula, con un límite máximo de 360 euros. Estas cuantías serán otorgadas en el supuesto de matrículas de curso completo y se prorratearán en el caso de matrículas por asignaturas. Será requisito indispensable para otorgar ayuda en cursos sucesivos el haber superado las tres cuartas partes de la matrícula del curso anterior.

B) Dirigido a los hijos/as de los/as empleados/as de la Comarca de la Comunidad de Calatayud, siempre y cuando exista convivencia acreditada de los hijos con el empleado, entendiéndose que el límite es por hijo y por unidad familiar, y según las siguiente modalidades: a) Educación Infantil: 100% de matrícula y libros, con un límite máximo de 250 euros. b) Educación Primaria: 100% de matrícula y libros, con un límite máximo de 250 euros. c) Educación Secundaria: 100% de matrícula y libros, con un límite máximo de 250 euros. d) Estudios de grado medio y superior: 100% de la matrícula y libros, con un límite máximo de 210 euros. e) Acceso a la Universidad y centros oficiales: 100% de la matrícula, con un límite máximo de 200 euros. f) Enseñanzas universitarias: 50% de la matrícula, con un límite máximo de 240 euros. g) Educación especial: Con un límite máximo de 500 euros.

#### 2. AYUDAS POR GUARDERIAS:

Dirigido a los/as empleados/as públicos de la Comarca de la Comunidad de Calatayud con hijos menores de tres años: Hasta un límite máximo de 300 euros.

3. GASTOS SANITARIOS: Se otorgarán ayudas sociales por gastos sanitarios para las especialidades relacionadas por el importe de la factura, con los límites máximos siguientes: —Cristales bifocales: 54 euros. —Lentillas graduadas: 48 euros. —Gafas (montura): 36 euros. —Gafas (cristales): 48 euros. —Renovación lentillas (1 vez/año): 42 euros. —Desvitalización: 48 euros. —Limpieza de boca: 42 euros. —Calzado ortopédico, plantillas: 36 euros. —Extracciones de piezas dentales: 24 euros. Las condiciones a aplicar a las ayudas referidas serán las siguientes: —Cristales bifocales, lentillas, gafas (cristales) y renovación de lentillas, por prescripción facultativa. —Gafas (montura), cada dos años. —Gafas para los hijos de los trabajadores una vez al año hasta los 14 años de edad, en la misma cuantía que a los trabajadores.

Tratamientos bucodentales y adquisición de prótesis audiovisuales:

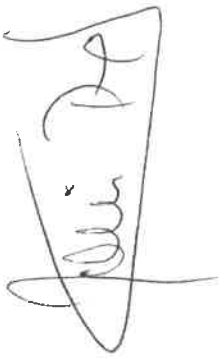
Ayuda	Coste mínimo	Porcentaje	Límite Máx.
Prótesis dental completa	160 euros	60%	600 euros
Prótesis dental superior o inferior	80 euros	60%	300 euros



Prótesis dental parcial	60 euros	60%	150 euros
Piezas	40 euros	60%	90 euros
Empastes	40 euros	60%	60 euros
Audífonos	160 euros	60%	600 euros
Ortodoncias y periodoncias	160 euros	60%	600 euros

4. AYUDA PARA DISCAPACITADOS. Se establecerá una cantidad igual que en educación especial para familiares discapacitados, en tanto no se cree una comisión paritaria que determinará la cuantía y requisitos, así como la distribución del citado fondo y la elaboración de un baremo según la declaración de la renta, de la unidad familiar del/la empleado/a, siendo requisito indispensable que el discapacitado conviva con el trabajador y a sus expensas.

5. AYUDAS A LA NATALIDAD. El empleado público percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 150 euros de una sola vez por cada hijo nacido o adoptado. Si concurren en ambos cónyuges la condición de empleados comarcales, solo se devengará una ayuda por natalidad. La petición deberá efectuarse en el plazo de máximo de seis meses desde la fecha de alumbramiento, transcurrido el cual queda caducado este derecho.




**ANEXO III  
TABLAS RETRIBUTIVAS**

TABLAS SALARIALES 2017 - CONVENIO PERSONAL LABORAL COMARCA COMUNIDAD DE CALATAYUD

CATEGORIA	GRUPO	NIVEL DE ENTRADA	RETRIBUCIONES		CONVENIO (destino)	PLUS PUESTO DE TRABAJO (especifico)		PAGAS EXTRAORDINARIAS		BRUTO MENSUAL	TOTAL ANUAL	TRIENIOS
			BASICAS	BASICAS		TRABAJO (especifico)	TRABAJO (especifico)	EXTRAORDINARIAS	EXTRAORDINARIAS			
Técnico Superior de Deportes	A1	22	1.131,36 €	1.131,36 €	520,09 €	478,48€	478,48€	4.259,86€	4.259,86€	2.129,93 €	29.819,02 €	43,52 €
Psicólogo	A1	22	1.131,36 €	1.131,36 €	520,09 €	-61,89€	-61,89€	3.179,12€	3.179,12€	1.589,56 €	22.253,84 €	43,52 €
Director Escuela Taller/Taller de empleo	A1	22	1.131,36 €	1.131,36 €	520,09 €	-61,89€	-61,89€	3.179,12€	3.179,12€	1.589,56 €	22.253,84 €	43,52 €
Técnico de Actividades	A2	18	978,26 €	978,26 €	482,88 €	140,81€	140,81€	3.203,90€	3.203,90€	1.601,95 €	22.427,43 €	35,48 €
Director Escuela Taller/Taller de empleo	A2	18	978,26 €	978,26 €	402,73 €	-37,83€	-37,83€	2.686,32€	2.686,32€	1.343,16 €	18.804,24 €	35,48 €
Técnico de Recursos Humanos	A2	18	978,26 €	978,26 €	402,73 €	-37,83€	-37,83€	2.686,32€	2.686,32€	1.343,16 €	18.804,24 €	35,48 €
Trabajador Social	A2	18	978,26 €	978,26 €	402,73 €	349 €	349 €	3.459,98€	3.459,98€	1.729,99€	24.219,86 €	35,48 €
Educador Social	A2	18	978,26 €	978,26 €	402,73 €	349 €	349 €	3.459,98€	3.459,98€	1.729,99€	24.219,86 €	35,48 €
Profesor Escuela Taller/Taller de Empleo	A2	18	978,26 €	978,26 €	402,73 €	-37,83€	-37,83€	2.686,32€	2.686,32€	1.343,16 €	18.804,24 €	35,48 €
Monitor de Deportes	C2	14	611,31 €	611,31 €	311,16 €	-0,80€	-0,80€	1.843,34€	1.843,34€	921,67 €	12.903,42 €	18,09 €
Monitor de Actividades	C2	14	611,31 €	611,31 €	311,16 €	-0,80€	-0,80€	1.843,34€	1.843,34€	921,67 €	12.903,42 €	18,09 €
Oficial	C2	14	611,31 €	611,31 €	311,16 €	409,76 €	409,76 €	2.664,46€	2.664,46€	1.332,23 €	18.651,15 €	18,09 €
Auxiliar Administrativo	C2	14	611,31 €	611,31 €	311,16 €	331,16 €	331,16 €	2.507,26€	2.507,26€	1.253,63 €	17.550,86 €	18,09 €
Auxiliar de Ayuda A Domicilio	AP	10	559,50 €	559,50 €	219,53 €	295,29€	295,29€	2.148,64€	2.148,64€	1.074,32 €	15.040,52 €	13,75 €

Las adaptaciones que se han realizado en la tabla salarial que figura en el presente Anexo, en ningún caso suponen modificación alguna de la Masa Salarial individual de los empleados afectados por el presente Convenio.

## ANEXO IV

## PLUS EN CONCEPTO DE APORTACION AL DESGASTE POR UTILIZACION DE VEHÍCULO PROPIO

TRAMOS POR KILOMETROS RECORRIDOS AL AÑO	MEDIA DE KILOMETROS PARA EL CALCULO DEL PLUS	ABONO POR KILOMETRO	CUANTIA DEL PLUS A ABONAR	MONITORES DEPORTIVOS	AUXILIARES AYUDA DOMICILIO	TRABAJADORES SOCIALES	COSTE ANUAL MONITORES DEPORTIVOS	COSTE ANUAL AUXILIARES AYUDA DOMICILIO	COSTE ANUAL TRABAJADORES SOCIALES	COSTE TOTAL ANUAL
hasta 1000	500	0,03 €	15,00 €		6		-00 €	90,00 €	-00 €	90,00 €
de 1001 a 2000	1500	0,03 €	45,00 €		2	1	-00 €	90,00 €	45,00 €	135,00 €
de 2001 a 3000	2500	0,03 €	75,00 €	2	1		150,00 €	75,00 €	-00 €	225,00 €
de 3001 a 4000	3500	0,03 €	105,00 €	2	5		210,00 €	525,00 €	-00 €	735,00 €
de 4001 a 5000	4500	0,03 €	135,00 €		3		-00 €	405,00 €	-00 €	405,00 €
de 5001 a 6000	5500	0,03 €	165,00 €		2	1	-00 €	330,00 €	165,00 €	495,00 €
de 6001 a 7000	6500	0,03 €	195,00 €			1	-00 €	-00 €	195,00 €	195,00 €
de 7001 a 8000	7500	0,03 €	225,00 €		2	3	-00 €	450,00 €	675,00 €	1.125,00 €
de 8001 a 9000	8500	0,03 €	255,00 €		1		-00 €	255,00 €	-00 €	255,00 €
de 9001 a 10000	9500	0,03 €	285,00 €		4	1	-00 €	1.140,00 €	285,00 €	1.425,00 €
de 10001 a 11000	10500	0,03 €	315,00 €	1	2		315,00 €	630,00 €	-00 €	945,00 €
de 11001 a 12000	11500	0,03 €	345,00 €	1	2		345,00 €	690,00 €	-00 €	1.035,00 €
de 12001 a 13000	12500	0,03 €	375,00 €	2	1		750,00 €	375,00 €	-00 €	1.125,00 €





de 13001 a 14000	13500	0,03 €	405,00 €		1		-00 €	405,00 €	-00 €	405,00 €
de 14001 a 15000	14500	0,03 €	435,00 €		1		-00 €	435,00 €	-00 €	435,00 €
de 15001 a 16000	15500	0,03 €	465,00 €		1		-00 €	465,00 €	-00 €	465,00 €
de 16001 a 17000	16500	0,03 €	495,00 €				-00 €	-00 €	-00 €	-00 €
de 17001 a 18000	17500	0,03 €	525,00 €				-00 €	-00 €	-00 €	-00 €
de 18001 a 19000	18500	0,03 €	555,00 €	2			1.110,00 €	-00 €	-00 €	1.110,00 €
de 19001 a 20000	19500	0,03 €	585,00 €	2	1		1.170,00 €	585,00 €	-00 €	1.755,00 €
de 20001 a 21000	20500	0,03 €	615,00 €	1			615,00 €	-00 €	-00 €	615,00 €
de 21001 a 22000	21500	0,03 €	645,00 €				-00 €	-00 €	-00 €	-00 €
de 22001 a 23000	22500	0,03 €	675,00 €		1		-00 €	675,00 €	-00 €	675,00 €
de 23001 a 24000	23500	0,03 €	705,00 €				-00 €	-00 €	-00 €	-00 €
de 24001 a 25000	24500	0,03 €	735,00 €				-00 €	-00 €	-00 €	-00 €
				13	36	7	4.665,00 €	7.620,00 €	1.365,00 €	13.650,00 €