

**ACTA DE LA SESION EXTRAORDINARIA DEL CONSEJO  
COMARCAL DE LA LITERA/LA LLITERA DE 27 DE ENERO DE  
2010.**

En Binéfar, en la Sede de la Comarca de la Litera siendo las diecinueve horas treinta minutos horas del día veintisiete de Enero de 2010 se reúnen los miembros del Consejo Comarcal de la Litera/La Llitera a continuación relacionados, previa convocatoria al efecto, al objeto de celebrar sesión extraordinaria bajo la Presidencia de D. Josep Anton Chauvell Larrégola, asistido del Secretario titular D. Fernando Lázaro García y todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 7/1999 de 9 de abril de Administración Local de Aragón.

Asistentes:

D. JOSEP ANTON CHAUVELL LARRÉGOLA  
D. FERNANDO SABES TURMO  
D. JUAN ANTONIO PLANA CAPDEVILA  
D. ANDRES AGUILAR CAMPO  
D. EDUARDO LALANA SUELVES  
D. FRANCISCO JAVIER LLOP MAURI  
D<sup>a</sup>. LOURDES IBAÑEZ CARRERA  
D<sup>a</sup> YOLANDA GRACIA LAHILLA  
D. JOSÉ GUILLÉN ZANUY  
D. ANSELMO MAURI FONDEVILA  
D. RAMÓN CAPEL VITALES  
D. CARLOS LLENA BOIXADERAS  
D<sup>a</sup> SANDRA GONZÁLEZ CARIELLO  
D. PEDRO NAYA COLEN  
D<sup>a</sup> TERESA YEREGUI SANTAMARIA  
D. ANTONIO LÓPEZ TARRASA  
D. SERGIO BUCHACA ARCAU  
D<sup>a</sup> BELEN PEIRON CERA  
D. JORGE VILLANUEVA PICO  
D<sup>a</sup> CONCEPCION ESTEBAN PARRA  
D. ANTONIO FONDEVILA AGUILAR  
D. SEBASTIAN VIDAL CASTARLENAS  
D. JOAQUIN AVELLANA LASIERRA  
D. ANTONIO SOLANO  
**NO ASISTE ( justificada )**  
D<sup>a</sup>. DOLORES MUÑOZ GALLEGO

Abierta la sesión y declarada publica por la Presidencia es comprobada la existencia del quórum necesario para su iniciación, asistiendo 24 de los 25 Consejeros de derecho.

#### **PRIMERO. APROBACION DEL ACTA DE LA SESION ANTERIOR.**

Por unanimidad de los asistentes se aprueba por asentimiento el Acta de la sesión anterior de fecha 28 de diciembre de 2.009.

#### **SEGUNDO. DICTAMEN SOBRE ALEGACIONES A LA AMORTIZACIÓN DE LA PLAZA DE EDUCADOR SOCIAL.**

Por el Secretario se da lectura al Dictamen de la Comisión que textualmente dice:

La Comisión de Hacienda, Personal y Régimen Interior en sesión celebrada el 20 de Enero de 2.010, adoptó el siguiente

#### **DICTAMEN**

Vistas las reclamaciones presentadas ante el acuerdo de fecha 30 de Noviembre de 2.009 sobre amortización de una Plaza de Educadora Social:

1.- Por D<sup>a</sup> María Dolores Lombarte Celma con DNI nº 43.725.344 K, visto el acuerdo del Consejo Comarcal de fecha 30 de noviembre de 2.009, por el que se acuerda la amortización de la Plaza de Educadora Social, presenta escrito de alegaciones , dentro del plazo de información pública y solicita se declare nula o la anulabilidad de la mencionada amortización.

Las alegaciones presentadas se basan en el número de familias a las que se presta atención desde dicho puesto, a las quejas transmitidas contra dicha amortización por parte de los Institutos La Litera y Sierra San Quilez y el Colegio Víctor Mendoza, así como que es un puesto que existe en todas las comarcas de la Provincia de Huesca.

Vistos los argumentos expuestos, que aunque son valorados y se considera el papel realizado desde dicha función desarrollada no aporta argumento legal que impida la amortización de la plaza.

2.- Por Mariano Alcubierre Catón Secretario Provincial de CCOO de la Federación de Servicios a la ciudadanía en Huesca, visto el acuerdo del Consejo Comarcal de fecha 30 de noviembre de 2.009, por el que se acuerda la amortización de la Plaza de Educadora Social, presenta escrito de alegaciones , dentro del plazo de información pública , basado en falta de información al Comité de empresa y negociación con el mismo, que se amortice una plaza que se había creado en un plazo de poco mas de un año y que la convocatoria de la misma en la oferta de empleo ha generado expectativas, por todo ello solicita que se mantenga la plantilla y que se informe al Comité de empresa y se negocie , en su caso,

Manteniendo los argumentos que motivaron el inicio del expediente de amortización, de carácter económico, según se expone en la Providencia de fecha 13 de Noviembre de 2.009 y considerando que los reclamantes no aportan ninguna fundamentación legal que impida la adopción del acuerdo objeto de las reclamaciones.

Constando en el expediente la comunicación al Comité de empresa del acuerdo inicial, antes de la información al público, en fecha 2 de diciembre de 2.009

Se propone al Consejo Comarcal, con el voto favorable del PSOE, la abstención del PP y el PAR y el voto en contra del grupo mixto-CHA, la adopción del siguiente

PRIMERO. Rechazar las alegaciones presentadas por D<sup>a</sup> María Dolores Lombarte Celma contra el acuerdo de Amortización de una plaza de Educadora Social, por no oponer fundamentación legal contra el mismo.

SEGUNDO. Rechazar las alegaciones presentadas por D. Mariano Alcubierre catón, en nombre de CCOO Federación de Servicios a la ciudadanía de Huesca, por no aportar fundamentación legal alguna contra el mismo.

TERCERO. Elevar a definitivo el acuerdo de fecha 30 de noviembre de 2.009, modificando la relación de Puestos de Trabajo y amortizando un puesto de Educador/a Social, Grupo A, Subgrupo A2 Nivel 20.

Sometido a votación es aprobado por 10 votos a favor del PSOE, 10 abstenciones del PP y PAR y un voto en contra del Grupo mixto-CHA.

El Presidente da la palabra a los grupos,

La portavoz del Grupo mixto-CHA dice: Como ya dije en la Comisión informativa es una plaza importante, que ha habido quejas de los Institutos de Tamarite y Binéfar, del Colegio Víctor Mendoza y de particulares, que el trabajo que se hace no puede ser asumido por las otras Trabajadoras Sociales, creo que es importante el reconsiderar ésta plaza.

El portavoz del PAR dice que la abstención de su grupo es porque se debería haber estudiado antes de amortizarla las posibilidades y que se estudiara en detalle, porque la explicación que se dio en Comisión no convence y que parece que el motivo es solo económico y además hay quejas por la eliminación de los usuarios. Hay otros puestos que no se plantean en la Comisión y quizás sería más eficaz la medida.

La portavoz del PP, interviene y dice:

**NO A LA AMORTIZACIÓN PLAZA EDUCADURA**

**ABSTENCIÓN:** No podemos votar en contra por que entendemos la mala situación económica de esta comarca, y la necesidad de una solución drástica.

Se ha planteado la amortización de esta plaza por un tema puramente económico de presupuestos. Entendemos perfectamente la difícil situación. Pero en estos momentos de dificultad es cuando hay que saber decidir y priorizar. El prescindir de este servicio ha generado un expediente de alegaciones bastante importante. Nos encontramos con CCOO que afirma que no es lógico prescindir de una plaza que se creó en el 2008 y en menos de un año se amortice, plaza convocada por concurso-oposición creando unas expectativas.

Así mismo constan las siguientes alegaciones.

JOSÉ LUIS PEROLET INFORMA que el trabajo que realiza la educadora social es un trabajo específico y que no pueden realizar ni lo van a realizar las trabajadoras sociales. Que son incumplimientos legales y "Barbaridad social", de lo cual no se ha pedido opinión técnica.

A nivel técnico y como responsable del área, si se acaba tomando dicha decisión difícilmente se podrá garantizar desde los servicios sociales comunitarios un servicio de calidad y que de o pueda dar respuesta a la problemática de la comarca.

El Instituto de Tamarite dice: "Consideramos dicha plaza totalmente imprescindible para el funcionamiento de los centros educativos de la zona"

Instituto de Binéfar dice: "Es contraria a una política social acorde con las necesidades de nuestra población y ciudadanos". ". "RETROCESO EN POLÍTICA SOCIAL". "y gran falta de sensibilidad en estos temas".

Colegio Víctor Mendoza, manifiesta "Vemos imprescindible que continúe ese servicio".

El Comité de Empresa dice Esta alegación es de 7 páginas, lo más destacado: DECRETO DE MÍNIMOS. De momento, no existe un decreto que regule las condiciones mínimas en cuanto a personal de servicios sociales comunitarios. Dicho decreto está pendiente de elaboración , previsto para principios de 2010.

Informa sobre el trabajo realizado en estos años, del 2005 hasta hoy, se ha actuado sobre 125 familias de diferentes pueblos de la comarca, y actualmente sobre 56.

Realiza una diferenciación entre Trabajadora social y educadora social, son 2 figuras diferentes es importante que ambas figuren en la plantilla de personal; además en breve se decretará la obligatoriedad de contar con los educadores sociales en las plantillas comarcales.

CC.OO dice: También afirman que no es lógico que esta plaza que se creó en el 2008, sin haber transcurrido escasamente un año se amortice, ya que esa plaza que se convocó además por concurso-oposición creó unas expectativas.

También existen quejas de algunos usuarios particulares del servicio.

Queda claro con estas manifestaciones que este servicio es necesario, MUY NECESARIO en la época que estamos viviendo. Este trabajo realizado durante estos años, es un trabajo constante que requiere tiempo para conseguir la confianza de los usuarios, ya que hablamos de problemáticas muy concretas y de dificultad, y será desaprovechar todo este tiempo invertido en un trabajo bien hecho hasta ahora; además que una interrupción en el buen funcionamiento constituiría un volver a empezar y dejar desamparados a los usuarios.

El Presidente dice, que no es que no valoremos el tema y la necesidad de la plaza, pero es que no se quiere que haya mas plazas fijas. El debate que plantea Fondevilla no es el momento.

El portavoz del PSOE dice, reforzando el comentario del Presidente decir que nunca nos hemos cuestionado el trabajo y que coincidimos con el PAR en que algún otro puesto se podía haber estudiado y ver que plazas nos obligan en función de las transferencias de funciones. La decisión difícil era convocar o amortizar, no había otra opción sin dejar la posibilidad de contratar en base a programas.

El Consejero Antonio López toma la palabra y dice:

Casi todo se ha dicho por los que han hablado, pero me gustaría añadir algo, que debería tener peso en el grupo socialista. Creo que no esta dando la talla el grupo socialista, cuando hay que recortar todos debemos poner de nuestra parte y creo que una medida sería que el Presidente y el Vicepresidente se podían bajar el sueldo, pues creo que esa plaza no se debería amortizar, pues creo que es una plaza necesaria.

El portavoz del PSOE en replica responde, que recomienda a todos los consejeros que hagan un estudio de la variación de las plazas en el área social en los últimos 6 años y veremos como hemos apostado por el área social.

**TERCERO. DICTAMEN SOBRE ALEGACIONES A LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

Vistas las alegaciones presentadas se da lectura de forma independiente a los dos dictámenes presentados por la Comisión, que se votaran de forma independiente.

Por el Secretario se da lectura al primer dictamen que textualmente dice:

La Comisión de Hacienda, Personal y Régimen Interior en sesión de fecha 20 de Enero de 2.010, adoptó el siguiente:

### **Dictamen**

Vistas las reclamaciones presentadas por varios trabajadores de la Comarca de la Litera frente al Acuerdo del Consejo Comarcal de 30 de noviembre de 2009, relativo a la aprobación inicial de la valoración de puestos de trabajo de la Entidad y la Relación de Puestos de Trabajo, publicado en el BOP de Huesca de 9 de diciembre de 2009.

Los trabajadores que han presentado reclamación son Don Jesús Gavín Visús, Don Javier Sáez Barrao, Don Julio Galo Pueyo y Don Andrés Montes Sillero.

Visto el informe emitido por la letrada D<sup>a</sup> Agustina Albitre Mamolar.

#### **I.- Reclamación formulada por Don Jesús Gavín Visús de fecha 28-12-2009.**

La reclamación ahora presentada es idéntica a la formulada en su día, de fecha 30-01-2009, a la vista del Informe Técnico presentado por la Empresa "CGP".

La empresa "CGP" ya emitió respuesta individualizada al respecto, sin proponer modificación alguna en la valoración del puesto de trabajo, por considerarla correcta.

Asimismo, ya se recogió la opinión jurídica de la Letrada que asesora a la Comarca sobre dicha reclamación, que obra en el Informe emitido en fecha 6 de mayo de 2009, y que, por tanto, al ser la misma reclamación, la respuesta es la misma:

**“A)** D. Jesús Gavin Visus alega falta de información sobre el procedimiento de valoración.

La Comarca de la Litera ha encargado a la Empresa “Consultores de Gestión Pública”, ajena a la organización de la Administración, la realización de la valoración de puestos de trabajo.

Los representantes de la Administración, junto con los representantes legales de los trabajadores y del personal funcionario, y los representantes sindicales, han celebrado reuniones y negociado la realización del proceso de valoración, firmando un Protocolo de actuación. Los empleados públicos han sido informados a través de sus representantes legales del citado proceso de valoración, siendo público y notorio en todos los centros de trabajo de la Comarca de la Litera que se estaba llevando a cabo el mencionado proceso de valoración y su evolución.

El trabajador, como el resto de empleados públicos de la Comarca, a título individual, cumplimentó el cuestionario remitido al efecto por la Empresa consultora para recoger las concretas tareas realizadas por cada trabajador en su puesto de trabajo, con el fin de valorar



correctamente los diferentes puestos de trabajo de la Comarca de la Litera.

La valoración de puestos de trabajo y la propuesta de relación de puestos de trabajo formulada inicialmente por la Empresa Consultora fue remitida y explicada a los representantes legales de los empleados públicos. Una vez presentado el nuevo texto con las incorporaciones resultantes de las alegaciones de los Sindicatos, el Presidente de la Comarca comunicó a todos los empleados públicos la nueva propuesta de valoración de puestos de trabajo y propuesta de RPT, mediante publicación en el tablón de anuncios de los centros, otorgando plazo para presentar alegaciones hasta el 31 de enero de 2009.

En consecuencia, los empleados públicos han dispuesto de información suficiente sobre el proceso de valoración.

**B)** En cuanto al proceso de Valoración, señalar que se ha seguido el Protocolo acordado entre la Administración y los representantes legales de los empleados públicos para su realización. "

Debe añadirse que la Valoración de los Puestos de Trabajo y la R.P.T. fue objeto de negociación y aprobación en la Mesa General de Negociación de la Comarca de La Litera.

En consecuencia, se propone al Consejo Comarcal, con el voto favorable del PSOE y PPO y la abstención del PAR y grupo

mixto-CHA, desestimar la reclamación formulada por Don Jesús Gavín Visús.

## **II.- Reclamación formulada por Don Javier Sáez Barrao de fecha 28-12-2009.**

La reclamación pretende que el Consejo Comarcal considere íntegramente las alegaciones que presentó en su día, mediante escrito de fecha 30-01-2009, frente al Informe Técnico presentado por la Empresa "CGP", y que se realicen la modificación correspondiente a su puesto de trabajo.

La empresa "CGP" ya emitió respuesta individualizada al respecto, pronunciándose en el sentido de que *"la puntuación del puesto de trabajo de Responsable de Relaciones Externas en Centros Residenciales no debe ser modificada"*, y así se trasladó al interesado.

Al igual que en el caso anterior, ya se recogió la opinión jurídica de la Letrada que suscribe sobre dicha reclamación, que obra en el Informe emitido en fecha 6 de mayo de 2009, y que, por tanto, al ser la misma reclamación, la respuesta es idéntica:

**"A)** D. Javier Sáez Barrao alega falta de información sobre el procedimiento de valoración.

La Comarca de la Litera ha encargado a la Empresa "Consultores de Gestión Pública", ajena a la organización de la Administración, la realización de la valoración de puestos de trabajo.

Los representantes de la Administración, junto con los representantes legales de los trabajadores y del personal funcionario, y los representantes sindicales, han celebrado reuniones y negociado la realización del proceso de valoración, firmando un Protocolo de actuación. Los empleados públicos han sido informados a través de sus representantes legales del citado proceso de valoración, siendo público y notorio en todos los centros de trabajo de la Comarca de la Litera que se estaba llevando a cabo el mencionado proceso de valoración y su evolución.

El trabajador, como el resto de empleados públicos de la Comarca, a título individual, cumplimentó el cuestionario remitido al efecto por la Empresa consultora para recoger las concretas tareas realizadas por cada trabajador en su puesto de trabajo, con el fin de valorar correctamente los diferentes puestos de trabajo de la Comarca de la Litera.

La valoración de puestos de trabajo y la propuesta de relación de puestos de trabajo formulada inicialmente por la Empresa Consultora fue remitida y explicada a los representantes legales de los empleados públicos. Una vez presentado el nuevo texto con las incorporaciones resultantes de las alegaciones de los Sindicatos, el Presidente de la Comarca comunicó a todos los empleados públicos la nueva propuesta de valoración de puestos de trabajo y propuesta de RPT, mediante publicación en el

tablón de anuncios de los centros, otorgando plazo para presentar alegaciones hasta el 31 de enero de 2009.

En consecuencia, los empleados públicos han dispuesto de información suficiente sobre el proceso de valoración.

**B)** Sobre la alegación de que no se le ha permitido consultar otras fichas de otros trabajadores, indicar que en la Comarca únicamente se contempla la existencia de un puesto de trabajo de "Responsable de Relaciones Externas en Centros Residenciales" por lo que no resulta justificada la exhibición de otras fichas correspondientes a puestos de trabajo distintos.

**C)** En cuanto a la denominación del puesto de trabajo, señalar que es competencia de cada Administración Pública, en el ejercicio de su potestad de autoorganización reconocida a las Administraciones Locales la determinación de la denominación del puesto de trabajo a través de las relaciones de trabajo, (artículo 74 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

La denominación atribuida al puesto de trabajo refleja el contenido funcional del citado puesto, resultado correcta y adecuada.

**D)** En cuanto al complemento de destino asignado en la valoración, indicar que la atribución de niveles es

también una competencia de cada Administración Pública, enmarcada en la potestad de autoorganización reconocida a las Administraciones Locales, que se ejerce a través de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (artículo 74 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

El artículo 3 párrafo segundo del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, indica que *"Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto"*.

Las estimaciones, subjetivas y respetables en todo caso, sobre las calidades de las tareas realizadas, no pueden servir para que se sustituya el criterio técnico de la empresa y el del órgano competente para la fijación de niveles por el del propio empleado.

La existencia de un mismo superior jerárquico dentro del Departamento de Acción Social no determina la asignación de un mismo complemento de destino para todos los puestos de trabajo del mismo grupo, no justificándose en las alegaciones del empleado razón para modificar el criterio objetivo de la Empresa consultora.

**E)** Con respecto a la forma de provisión del Puesto de Trabajo, indicar que es necesario distinguir entre los sistemas selectivos para el acceso al empleo público, recogidos en el artículo 61. apartado sexto y séptimo de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuya finalidad es el acceso a la función pública, de los sistemas de provisión de puestos de trabajo, cuya finalidad es asignar a los empleados públicos a un determinado puesto de trabajo, regulados en los artículos 78 y siguientes del Estatuto.

Los sistemas de provisión de puestos de trabajo establecidos en el artículo 78 párrafo segundo del citado Estatuto son el concurso y la libre designación con convocatoria pública, aplicables al personal laboral, sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenios Colectivos.

La determinación del sistema de provisión de un puesto de trabajo corresponde a la Administración, a través de la RPT, dentro de su potestad de autoorganización, sin que se encuentre vinculada en su determinación por la forma de acceso al empleo público del trabajador que en cada momento pueda ocuparlo.

La elección del sistema de *"Libre designación"* para el puesto de *"Responsable de relaciones externas en Centros Residenciales"* tiene su justificación en las funciones y ubicación del puesto de trabajo en el organigrama de la Entidad. Entre otras funciones

administrativas y de gestión que se detallan en la ficha técnica del puesto de trabajo, es el responsable de la gestión y tramitación administrativa de la admisión de los residentes de los centros comárcales, la persona que acoge, atiende e informa a los usuarios y familiares de todas las cuestiones relativas a la estancia en el centro, incluida la comunicación de los fallecimientos y ayuda en los trámites al respecto, lo que exige especial sensibilidad, dedicación y responsabilidad a la hora de relacionarse con los interesados; puede asumir las funciones de tutor de los residentes incapacitados legalmente, así como la administración de los valores económicos de los residentes, con las consecuencias legales que puede conllevar, lo que implica una especial responsabilidad del empleado público en la realización de dichos cometidos; esas funciones determinan asimismo la concurrencia de especial confianza de la Administración en el responsable del puesto al ser el enlace inmediato y directo de los usuarios y familiares con la Administración.

**F)** En cuanto a la valoración de los criterios de *"incertidumbre y dificultad técnica"*, *"autonomía"*, *"responsabilidad por el trabajo propio"*, *"disponibilidad"* y *"penosidad"* indicar que la pretensión del empleado responde a una apreciación puramente subjetiva sobre las tareas realizadas, sin que evidencie error u omisión en la valoración técnica y objetiva establecida por la Empresa consultora para el puesto de trabajo.

Como el recurrente reconoce, la Valoración de los Puestos de Trabajo y la R.P.T. fue objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de la Comarca de La Litera. El Sindicato UGT, en relación con este puesto de trabajo alegó que *“la valoración presentada está muy ajustada a la realidad del puesto e infravalorada en comparación con puestos similares”*. El criterio de la Administración fue considerar que la empresa de valoración sí que había tenido en cuenta la realidad del puesto y que no hacía falta ningún tipo de revisión. Finalmente, se aprobó en la Mesa la valoración del puesto de trabajo propuesta por la empresa “CGT”.

En consecuencia, se propone al Consejo Comarcal, con el voto favorable del PSOE y PPO y la abstención del PAR y grupo mixto-CHA, desestimar la reclamación formulada por Don Javier Sáez Barrao.

### **III.- Reclamación formulada por Don Julio Galo Pueyo de fecha 28-12-2009.**

La reclamación pretende que el Consejo Comarcal atienda el total de las alegaciones que presentó en su día, mediante escrito de fecha 30-01-2009, frente al Informe Técnico presentado por la Empresa “CGP”.

La empresa “CGP” ya emitió respuesta individualizada al respecto, pronunciándose en el sentido de que *“la puntuación del puesto de trabajo de Jefe/a del Servicio de Limpieza no debe ser modificada”* y así se trasladó al interesado.



Al igual que en el caso anterior, ya se recogió la opinión jurídica de la Letrada que asesora a la Comarca, sobre dicha reclamación, que obra en el Informe emitido en fecha 6 de mayo de 2009, y que, por tanto, al ser la misma reclamación, la respuesta es idéntica:

**“A)** D. Julio Galo Pueyo alega falta de información sobre el procedimiento de valoración.

La Comarca de la Litera ha encargado a la Empresa “Consultores de Gestión Pública”, ajena a la organización de la Administración, la realización de la valoración de puestos de trabajo.

Los representantes de la Administración, junto con los representantes legales de los trabajadores y del personal funcionario, y los representantes sindicales, han celebrado reuniones y negociado la realización del proceso de valoración, firmando un Protocolo de actuación. Los empleados públicos han sido informados a través de sus representantes legales del citado proceso de valoración, siendo público y notorio en todos los centros de trabajo de la Comarca de la Litera que se estaba llevando a cabo el mencionado proceso de valoración y su evolución.

El trabajador, como el resto de empleados públicos de la Comarca, a título individual, cumplimentó el cuestionario remitido al efecto por la Empresa consultora para recoger las concretas tareas realizadas por cada

trabajador en su puesto de trabajo, con el fin de valorar correctamente los diferentes puestos de trabajo de la Comarca de la Litera.

La valoración de puestos de trabajo y la propuesta de relación de puestos de trabajo formulada inicialmente por la Empresa Consultora fue remitida y explicada a los representantes legales de los empleados públicos. Una vez presentado el nuevo texto con las incorporaciones resultantes de las alegaciones de los Sindicatos, el Presidente de la Comarca comunicó a todos los empleados públicos la nueva propuesta de valoración de puestos de trabajo y propuesta de RPT, mediante publicación en el tablón de anuncios de los centros, otorgando plazo para presentar alegaciones hasta el 31 de enero de 2009.

En consecuencia, los empleados públicos han dispuesto de información suficiente sobre el proceso de valoración.

**B)** En cuanto a la manifestación de que no se han tenido en consideración determinadas funciones, señalar, en primer lugar, que la determinación del contenido funcional del puesto es una competencia de la Administración Pública enmarcada en la potestad de autoorganización; en segundo lugar, que el Informe de Valoración contiene la descripción amplia y suficiente de las principales funciones del puesto de trabajo valorado. Y, tercero, que no se trata de enumerar minuciosamente todas y cada una de las tareas que pueda realizar la

persona que en cada momento ocupe el puesto de trabajo sino el contenido funcional del puesto de trabajo, tratándose de una cuestión redacción, mas que de insuficiencia en la descripción.

**C)** En cuanto al complemento de destino asignado en la valoración, indicar que la atribución de niveles es también una competencia de cada Administración Pública, enmarcada en la potestad de autoorganización reconocida a las Administraciones Locales, que se ejerce a través de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (artículo 74 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

El artículo 3 párrafo segundo del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, indica que *“Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto”*.

Las estimaciones, subjetivas y respetables en todo caso, sobre las calidades de las tareas realizadas, no pueden servir para que se sustituya el criterio técnico de la empresa y el del órgano competente para la fijación de niveles por el del propio empleado.

El trabajador no justifica por que ha de reconocérsele el nivel 18, no siendo motivo suficiente para ello el hecho de que Jefaturas de otros Servicios distintos tengan ese nivel.

**D)** En cuanto a la absorción del complemento de productividad, indicar que tal determinación responde a lo establecido en el Protocolo de actuación, al acuerdo de aplicar como conceptos retributivos fijos ligados al puesto de trabajo única y exclusivamente el complemento de destino y el complemento específico, desapareciendo tras la valoración conceptos retributivos tales como el de productividad.

**E)** Examinado el Informe técnico se comprueba que la valoración de los dos puestos de Jefatura del Servicio de limpieza es idéntica, no existiendo diferencias entre uno y otro. “

La Valoración de los Puestos de Trabajo y la R.P.T. fue objeto de negociación y aprobación en la Mesa General de Negociación de la Comarca de La Litera, siendo Don Julio Galo Pueyo uno de sus integrantes, como Delegado Sindical de CCOO (trabajadores). En esa Mesa no manifestó ni interés que se modificase la valoración de su puesto de trabajo, haciendo suyo el criterio del Sindicato CCOO de efectuar una alegación general frente a la VPT y RPT, considerando que no es correcta, mostrando su rechazo a la misma, y votando en contra del documento resultante de dicha reunión.

En consecuencia, se propone al Consejo Comarcal , con el voto favorable del PSOE y PPO y la abstención del PAR y grupo mixto-CHA, no existiendo ninguna alegación nueva, ni motivos que deban variar nuestra anterior opinión que procede desestimar la reclamación formulada por Don Julio Galo Pueyo.

#### **IV.- Reclamación formulada por Don Andrés Montes Sillero de fecha 28-12-2009.**

La reclamación formulada reproduce las alegaciones y peticiones formuladas en su día, mediante escrito de fecha 2-02-2009, frente al Informe Técnico presentado por la Empresa "CGP".

La empresa "CGP" ya emitió respuesta individualizada al respecto, pronunciándose en el sentido de no modificar la valoración del puesto de trabajo y y así se trasladó al interesado.

Al igual que en los casos anteriores, ya se recogió la opinión jurídica de la Letrada que asesora a la Comarca sobre dicha reclamación, que obra en el Informe emitido en fecha 6 de mayo de 2009, y que, por tanto, al plantearse las mismas cuestiones, la respuesta es idéntica:

**"A)** En cuanto a los antecedentes y devenir de la relación jurídica laboral del trabajador con la Comarca de la Litera indicar que no son objeto ó materia del proceso de valoración de los puestos de trabajo.

**B)** En cuanto al desacuerdo con la propuesta realizada por la Empresa consultora tanto por el procedimiento como por el resultado señalar que la

empresa consultora ha llevado a cabo una valoración independiente con arreglo a un método que cumple los requerimientos legales y técnicos establecidos en la normativa vigente, con respeto al Protocolo de actuación firmado conjuntamente por la Administración y los representantes legales de los trabajadores, entre ellos D. Andrés Montes Sillero, representante del Sindicato CCOO, y de los funcionarios públicos.

**C)** La cuantificación del Complemento Específico correspondiente a los Puestos de Trabajo es una competencia de cada Administración Pública, enmarcada en la potestad de autoorganización reconocida a las Administraciones Locales, que se ejerce a través de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.

El artículo 4 párrafo primero del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, indica que *"El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad"* y continúa el párrafo tercero del citado artículo que *"el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía."*

**D)** Sobre el complemento de destino asignado en la valoración, indicar que la atribución de niveles es también una competencia de cada Administración Pública, enmarcada en la potestad de autoorganización reconocida

a las Administraciones Locales, que se ejerce a través de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (artículo 74 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

El artículo 3 párrafo segundo del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, indica que *“Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto”*.

En la presente valoración, al puesto de trabajo de “Administrativo/a de Gestión” le corresponde un nivel de complemento de destino, nivel 16, no siendo por tanto exactas las manifestaciones efectuadas por el alegante en cuanto a que hay “diferentes” complementos de destino para el mismo puesto de trabajo.

Manifiesta que *“en otros ayuntamientos”* los administrativos están encuadrados en el nivel 18. Al respecto señalar que no existe desigualdad por falta de equiparación retributiva a puestos de trabajo de otras Administraciones Públicas. Estamos ante el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo de la Comarca de

la Litera, con sus propias características y singularidades, ajenas a las de otras Administraciones Públicas.

**D)** Sobre la adscripción del Puesto de trabajo "Técnico/a Auxiliar de Tesorería" a personal funcionario, indicar que la estructuración de los recursos humanos que realicen las Administraciones Públicas debe estar de acuerdo con las normas que regulan -entre otras cuestiones- la distribución de funciones (artículo 72 del Estatuto Básico del Empleado Público).

El artículo 9.2 de la citado Texto Legal, establece que *"en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca"*. En el presente caso el puesto de "Técnico/a Auxiliar de Tesorería" implica la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o salvaguarda de los intereses generales de la Comarca por lo que la adscripción a Personal funcional es acorde a la normativa vigente, dentro de la potestad de autoorganización de la Comarca.

**E)** En cuanto a la participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de



valoración de puestos de trabajo indicar que se ha respetado la legislación vigente al respecto.

**F)** Sobre las solicitudes que formula en el escrito de alegaciones, tales como el establecimiento de reglamento de provisión de puestos de trabajo, mantenimiento del puesto de trabajo que actualmente desarrolla y solicitud de adscripción a la plaza de "técnico auxiliar de tesorería" señalar que son cuestiones ajenas al trámite otorgado a los empleados públicos en la fase de valoración, sin perjuicio de que pueda reproducirlas por el cauce adecuado, si a sus legítimos intereses convinieren. "

La Valoración de los Puestos de Trabajo y la R.P.T. fue objeto de negociación y aprobación en la Mesa General de Negociación de la Comarca de La Litera. En la reunión de la Mesa el trabajador no manifestó ni interés que se modificase la valoración de su puesto de trabajo, ni que se equipase su puesto de administrativo con el de Técnico Auxiliar de Tesorería (reservado a funcionarios), ni que se le hubiera discriminado en su promoción económica y/o laboral, ni que la RPT le discriminara respecto a sus dos compañeras. Se limitó a hacer suyo el criterio del Sindicato CCOO de efectuar una alegación general frente a la VPT y RPT, considerando que no es correcta, mostrando su rechazo a la misma, y votando en contra del documento resultante de dicha reunión.

En consecuencia, se propone al Consejo Comarcal , con el voto favorable del PSOE y PPO y la abstención del PAR y grupo mixto-CHA, no existiendo ninguna alegación nueva, ni motivos que

deban variar nuestra anterior opinión que procede desestimar la reclamación formulada por Don Andrés Montes Sillero.

Sometido a votación es aprobado con 19 votos a favor del PSOE y PP, y 5 abstenciones del PAR y grupo mixto-CHA.

Seguidamente se da lectura al segundo dictamen que dice:

La Comisión de Hacienda, Personal y Régimen Interior en sesión de fecha 20 de Enero de 2.010

### **Dictamen**

Vistas la reclamación presentada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Huesca, Comisiones Obreras, al Acuerdo del Consejo Comarcal de 30 de noviembre de 2009, relativo a la aprobación inicial de la valoración de puestos de trabajo de la Entidad y la Relación de Puestos de Trabajo, publicado en el BOP de Huesca de 9 de diciembre de 2009.

En la reclamación presentada se interesa del Consejo Comarcal lo siguiente:

*a) "Se rechace la aprobación de la valoración de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo derivada de la misma y se inicie un nuevo proceso de negociación donde se garanticen los derechos tanto colectivos como individuales de los trabajadores y trabajadoras de la Comarca, y ello por adolecer el proceso de vicios tales como la omisión de efectiva negociación colectiva y no facilitarse documentos suficientes a la representación sindical, y por haberse tomado como punto de partida, en determinados puestos de trabajo, una estructura retributiva que contenía incrementos declarados nulos."*

*b) "Que, en cualquier caso, se subsanen las valoraciones que contienen criterios discriminatorios, por razón de actividad sindical, a las que se ha hecho referencia".*

Visto el informe de la letrada D<sup>a</sup> Agustina Albitre Mamolar de fecha 18 de Enero de 2.010, se constata:

**I.- El proceso de elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo y Relación de Puestos de Trabajo es acorde al Ordenamiento Jurídico: no concurren vicios de procedimiento ni ha existido vulneración de derechos individuales ni colectivos.**

1.- La elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y la valoración de los puestos de trabajo viene impuesta normativamente a la Administración Local (artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa concordante).

Fue decisión unilateral de la Comarca de La Litera acometer los trabajos de valoración de los puestos de trabajo y la RPT, con los objetivos de ordenar y actualizar el sistema de personal de la institución, evaluar la política de personal desde el punto de vista funcional y organizativo y su adecuación a futuras necesidades y establecer una política retributiva equilibrada de acuerdo con la contribución de cada uno de los puestos a los objetivos de la institución.

En el curso de la negociación del nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral, con participación de los Sindicatos CCOO y UGT, la Comarca de La Litera expresó la necesidad de acometer los trabajos de valoración de puestos y relación de puestos de trabajo, con carácter previo a la negociación de las condiciones

retributivas, planteamiento que fue aceptado por la representación de los trabajadores.

Así, consta en el Acta correspondiente a la reunión celebrada el día 22-07-2007 por los miembros de la Mesa de Negociación del Convenio colectivo:

*“La empresa presenta un borrador de la propuesta de clasificación profesional del personal, y propone que el capítulo de retribuciones se posponga para más adelante. El motivo es que **por parte de la empresa se considera imprescindible la realización previa de una valoración y el correspondiente catálogo de puestos**, para lo cual ha contactado con diferentes empresas para que remitan propuestas, con plazos y sistemas de elaboración.*

*A la representación de los trabajadores les parece igualmente imprescindible la realización de la valoración y catalogación de puestos y muy acertado que el trabajo técnico lo realice una empresa externa. Se solicita que sea un proceso transparente con la participación de los trabajadores y del Comité de Empresa en todo momento, además que se tenga en cuenta su opinión a la hora de elegir el método”.*

2.- En fecha 4 de diciembre de 2007 la Comarca de La Litera adjudicó los trabajos de elaboración de la RPT, previa valoración de los mismos, a la Empresa “Consultores de Gestión Pública”, en adelante, “CGP”. Los representantes del personal y las organizaciones sindicales conocieron la elección de la empresa externa y nadie, en ningún momento, mostró su oposición a que fuera esta empresa quién llevara a cabo los trabajos.

3.- Para favorecer la participación de los representantes de los empleados públicos en el proceso de valoración de puestos y elaboración de la RPT, la Comarca de la Litera **convocó** a los **representantes de los funcionarios y del personal laboral** y a las **organizaciones sindicales a celebrar reuniones con la empresa "CGP"** al objeto de **negociar las condiciones del proceso de valoración**. Esas reuniones tuvieron lugar los días 14 y 15 de febrero de 2008 y 10 de abril de 2008.

El resultado de dichas negociaciones fue la **firma de mutuo acuerdo por todas las partes implicadas**, Administración, representantes de los empleados públicos (laborales y funcionarios) y de las organizaciones sindicales (CCOO, UGT y USO), de un **PROTOCOLO** para **fijar el marco de desarrollo de la valoración de los puestos de trabajo y RPT**. La firma tuvo lugar el día 10-04-2008, y en el mismo se establecen los siguientes **acuerdos**:

1º.- Elaborar la RPT y valoración de los puestos de trabajo (VPT).

2º.- La realización de la VPT sin discriminación por razón del régimen jurídico del empleado público.

3º.- Aplicación al personal laboral del mismo sistema retributivo y de provisión de puestos que al personal funcionario.

4º.- Establecimiento de dos únicos conceptos retributivos fijos ligados al puesto de trabajo, tras la VPT: complemento de destino y complemento específico.

5º.- La desaparición tras la VPT de otros conceptos retributivos de carácter permanente, y establecimiento de

conceptos retributivos para remunerar supuestos ocasionales de los puestos.

6º.- Valoración de los puestos que tengan carácter estructural.

7º.- Retribución de la disponibilidad a través de la VPT.

8º.- Retribución de la dedicación ocasional mediante gratificaciones por servicios extraordinarios o compensación en tiempo con arreglo a convenio o pacto.

9º.- Aplicación de la fórmula de conversión de los valores en puntos a retribución para determinar el complemento de destino y el específico.

10º.- Previsión de aplicación, en su caso, de Complemento Personal Transitorio.

11º.- Utilización en el proceso del método de *"puntuación por factores"*, factores que se incluyen en el protocolo.

12º.- Previsión de la realización de revisiones periódicas para la actualización de la VPT.

13º.- Aplicación de la misma fórmula para calcular la retribución de cada puesto en función de los puntos asignados.

14º.- Aplicación de la retribución derivada de la VPT una vez aprobada la RPT por el Consejo Comarcal y publicación en el diario oficial.

15º.- Previsión de incremento de 200.000 euros, incluidos los costes y cargas sociales, a la suma de las cantidades, en términos anuales, que se consideren como retribución actual de los puestos de trabajo.

4.- Para llevar a cabo las tareas de valoración de puestos de trabajo y RPT, la Empresa "CGP" entregó ***"Cuestionario de Análisis de Puesto de Trabajo"*** para que fuera rellenado por

cada trabajador, y los recogió cuando fueron cumplimentados; analizó las Resoluciones existentes sobre las funciones de los puestos de trabajo, las tablas retributivas que se estaban aplicando en la Comarca, llevó a cabo entrevistas individualizadas con cada Central Sindical, y entrevistas con los responsables administrativos de las Áreas y con los responsables políticos, con el fin de cotejar la información obtenida a través de los cuestionarios individuales de cada trabajador, ampliar información, resolver dudas de interpretación.

Con toda la documentación disponible, la Empresa "CGP" **elaboró la propuesta organizativa (RPT), descripción y valoración de los diferentes puestos de trabajo**, conteniendo las fichas de los puestos de trabajo y la propuesta de retribuciones. El "***Informe Técnico***" de "CGP" es de septiembre de 2008.

5.- Una vez entregado el Informe Técnico por la empresa consultora, con fecha 10-10-2008 se celebró una reunión con los representantes de la Administración y los representantes de los empleados públicos en la que **los responsables de la empresa "CGP" explicaron el contenido del "Informe Técnico" correspondiente a la Valoración de los Puestos de Trabajo y la Propuesta de Relación de Puestos de Trabajo**. En dicha reunión se acordó que los representantes de los empleados públicos presentarían las alegaciones que consideren oportunas al Informe Técnico.

Las Secciones Sindicales de UGT, CCOO y USO formularon las propuestas de revisión al "Informe Técnico" elaborado por la

empresa "CGP". Dichas propuestas fueron analizadas e informadas por la citada Empresa con fecha 15-12-2008, aceptando algunas de las propuestas de los sindicatos, incorporando las modificaciones aceptadas en el "Informe Técnico".

6.- Con fecha 7 de enero de 2009 el Presidente de la Comarca dirigió escrito a los trabajadores y funcionarios de la Comarca, publicado en el tablón de anuncios de los distintos centros, informando de la elaboración de la valoración de puestos de trabajo y propuesta de la relación de puestos de trabajo, así como de la posibilidad de presentar alegaciones hasta el 31 de enero de 2009, pudiendo consultar la última propuesta de la empresa consultora en el Departamento de Personal.

En el plazo concedido por la Comarca, se presentaron alegaciones por parte de varios trabajadores y funcionarios públicos, alegaciones que fueron remitidos a la empresa consultora e informadas por ésta, según consta en el expediente.

7.- Finalmente, con fecha 31 de marzo de 2009, la Empresa "CGP" entregó el **texto definitivo** de la valoración de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral de la Comarca de la Litera **que había elaborado, con las modificaciones introducidas a la vista de las alegaciones de los empleados públicos.**

8.- Entregado el Informe la Comarca de La Litera convocó formalmente la Mesa General de Negociación **para continuar con**



**el proceso de negociación de la Relación de Puestos de Trabajo y la Valoración de Puestos de Trabajo iniciado con la firma del protocolo en el abril de 2008.**

9.- El día 10 de julio de 2009 tuvo lugar la reunión, se **constituyó formalmente la Mesa General de Negociación de la Comarca de La Litera**, acordando la parte social que estaría conformada por los Sindicatos presentes (CCOO, UGT y USO) en proporción a su representatividad en la Comarca.

Según consta en el acta correspondiente a la citada reunión, el Sindicato **CCOO rechazó de plano el trabajo realizado por la Empresa "CGP", por considerar que no es correcta la valoración y la RPT.** Así, consta expresamente en el Acta levantada lo siguiente:

*"D. Andrés Montes Sillero manifiesta que **el trabajo presentado por la consultora CGP no es correcto**, ya que a ésta se le entregaron datos iniciales alterados por los complementos personales. Dice que la RPT publicada no es correcta ya que la última relación aprobada fue en el año 2006 y desde entonces no se ha negociado nada y son evidentes las modificaciones".*

*"En referencia ala relación de puestos de trabajo dice que **la sección sindical de CCOO propusieron un escenario alternativo** y que tampoco se les ha contestado"*

Cuando se pide al representante de CCOO que se centre en el objeto de la reunión, **que identifique qué puestos de trabajo considera que han sido mal valorados y las razones para poder avanzar en la negociación,** la respuesta es la siguiente:

*“D. Andrés Montes señala que ahora no pueden decir uno a uno qué puestos son los que han tenido subidas, únicamente puede asegurarlo con las Auxiliares de Enfermería, que sí la tuvieron. Así que **hace una alegación General frente a la VPT y la RPT, considerando que no es correcta y mostrando su rechazo**”.*

*“Para finalizar la exposición de la representación de CCOO, D. Begoña Pérez, tras reincidir en el error de base cometido, señala que **lo correcto sería retroceder el trabajo realizado y empezar desde la última RPT negociada**. Presentan como alegaciones a la RPT y VPT propuesta, las ya presentadas en el inicio del trabajo de la empresa de valoración.”*

En esa reunión de la Mesa General de Negociación, el Sindicato **USO** (personal funcionario) manifestó que **aceptaba la propuesta de la empresa “CGP” en lo a que los funcionarios se refiere** (no así en cuanto a los laborales).

Por su parte, el Sindicato **UGT** **asume el trabajo presentado por “CGP” pero matizando alguno de los puntos.**

Tras exponer las propuestas UGT, el correspondiente receso para deliberar sobre las alegaciones planteadas por las Organizaciones Sindicales, se volvió a reunir la Mesa. Consta en el Acta correspondiente a la citada sesión, la postura de la representación de la Administración frente a la pretensión de CCOO:

*“A) Con respecto a la pretensión de CCOO de retrotraernos al principio, y empezar desde la última RPT negociada, no se admite por la Administración ya que ello supone dejar sin valor todo el proceso negociador comenzado a finales del año 2007 y principios del 2008, y*

*el trabajo de la empresa de valoración; asimismo, no se pueden asumir las alegaciones a la RPT y VPT propuesta (ya contestadas por la empresa de valoración), puesto que conforma una propuesta global nueva que implicaría la realización de una nueva y distinta valoración de puestos de trabajo”*

A continuación se debatieron las propuestas de UGT, admitiéndose unas y rechazándose otras. Tras diversas intervenciones de los miembros de la Mesa, tanto de los asesores como de los representantes de UGT, CCOO, USO y de la Administración, se sometió a votación (voto ponderado) la valoración de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo propuesta por la empresa externa de valoración, con las modificaciones introducidas en esa reunión, y el resultado fue el siguiente:

UGT: vota que sí a la valoración y relación de puestos de trabajo (3 votos a favor).

CCOO: vota que no a la valoración y relación de puestos de trabajo (2 votos en contra).

USO: vota que no a la valoración y relación de puestos de trabajo (1 voto en contra).

La COMARCA asumió plenamente el documento final surgido tras la reunión, postulándose de forma favorable al mismo, dándose por finalizada la negociación *y “**aprobada en esta Mesa la valoración de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo”***.

Por tanto, el **proceso y método de elaboración** de los trabajos de valoración de puestos de trabajo y RPT **fue**

**consensuado con los representantes de los empleados públicos y organizaciones sindicales; la realización de los trabajos por parte de la empresa consultora ha contado con la participación e información de los representantes de los empleados y organizaciones sindicales, y el resultado ha sido un trabajo técnico, ajustándose a los acuerdos alcanzados en el Protocolo; ese trabajo técnico se ha dado a conocer a todos los interesados, empleados públicos y representantes de personal y sindicales, quienes han tenido oportunidad de efectuar alegaciones, que han sido valoradas y contestadas por la empresa "CGP", y ha sido sometido a la valoración, discusión y negociación con los representantes de los trabajadores y sindicales habiendo sido aprobado en la Mesa General de Negociación.**

Una cosa es que el resultado pueda gustar más o menos, ser del agrado de todos, de alguno o de ninguno, y otra cosa distinta e inadmisibile es que se mantenga que el trabajo realizado por la empresa de valoración no es un trabajo técnico, que se afirme sin fundamento que se han vulnerado derechos fundamentales durante todo el proceso de elaboración de la Valoración y RPT, y que no ha existido negociación colectiva.

La manifestación acerca de intenciones, objetivos y resultados que se refieren en el escrito de Alegaciones de CCOO, no deja de ser una manifestación subjetiva y, por tanto, interesada, que no se ajusta a la realidad.

**II.- Cumplimiento de la obligación legal de negociar de buena fe por parte de la Comarca de La Litera.**

Alega CCOO en su escrito que en ningún momento se ha abierto un proceso real de negociación, sino que *“se ha delegado en la consultora externa la valoración de los puestos, y en la práctica, la elaboración de la relación de puestos de trabajo”*.

Alega también CCOO que *“se llevó a la Mesa de negociación el trabajo ya elaborado, habiéndose abierto previamente una fase de alegaciones individuales, sin intervención alguna de los órganos de representación colectiva”*; *“que hubiera sido necesario la explicación por la consultora de los criterios de los que había partido su trabajo y la concreta aplicación de dichos criterios a cada puesto de trabajo valorado”*.

La actuación de la reclamante vulnera el Principio General del Derecho que **prohíbe ir contra los actos propios**, ya que CCOO **mostró su conformidad con la que la valoración y la elaboración de la RPT se llevase a cabo por una empresa externa; participó en la negociación y firma del Protocolo de actuación en el que se acordó que esos trabajos se llevarían a cabo por la Empresa “CGP”, así como el proceso y método a seguir. Ha participado activamente en las reuniones previas celebradas con la Empresa “CGT” para realizar los trabajos de valoración, y en las reuniones posteriores con la citada empresa una vez presentado el borrador inicial; ha presentado alegaciones cuando ha considerado oportuno y ha integrado la Mesa General de Negociación, manteniendo siempre la misma postura: rechazar de plano el trabajo presentado por la empresa “CGP”, ofertando su propia valoración y RPT.**

Es necesario poner de manifiesto que en el primer escrito de Alegaciones que CCOO presenta al "Informe Técnico" inicial realizado por "CGP", de fecha 30 de octubre de 2008, ya rechazó totalmente el documento y evidenció el propósito de que la valoración de los puestos de trabajo y RPT fuera la de CCOO y no la elaborada por la empresa "CGT". Así, consta textualmente en el citado escrito:

*a) "La Sección Sindical de CCOO no va a seguir la línea argumental presentada por la empresa CGP..."*

*b) "La Sección Sindical de CCOO considera irrenunciable y no vamos a respaldar ninguna propuesta que no equipare a los auxiliares administrativos, las auxiliares de enfermería y los auxiliares recepcionistas, al mismo nivel que los conductores o cocineros, ya que no existen diferencias jerárquicas y para nosotros son equivalentes cada uno en su área..."*

*c) "Se adjunta propuesta de tabla de puntuaciones, y en su caso aportaremos las propuestas para la modificación de las fichas descriptivas más adelante".*

En el segundo escrito de alegaciones de fecha 22-01-2009, CCOO **reconoce que las modificaciones que ha introducido la Empresa "CGP" en el Informe Técnico a la vista de las alegaciones presentadas son "correctas"**, pero, acto seguido, se dedica nuevamente a rechazar la actuación de la empresa de valoración, a denunciar la supuesta falta de información de los criterios técnicos utilizados por la empresa, a reiterar las alegaciones del primer de 30-10-2008 y, sorprendentemente, **solicita que se abonen en el mes de febrero, con carácter**

provisional, los importes económicos resultantes de la VPT que ha realizado "CGP" y que se consideren como importes a cuenta en el complemento específico hasta que se acuerde la RPT definitiva. Es decir, que rechaza la VPT y RPT propuesta por la empresa "CGT" pero interesa de la Comarca que abone el importe económico resultante de esos documentos.

Y en el último escrito presentado por CCOO, en fecha de febrero de 2009, vuelve a insistir en el mismo planteamiento, reiterando que *"se apliquen inmediatamente con carácter provisional y retroactivo los importes económicos resultantes de la propuesta de la consultora, pero sin modificar niveles ni categorías"* y solicitando que se convoque la Mesa General de Negociación.

CCOO ha tenido a su disposición la información precisa para valorar adecuadamente el trabajo realizado por la empresa "CGP", e incluso ha dado por válido ese trabajo, al menos con carácter provisional en lo que a efectos retributivos se refiere.

No contiene el escrito de alegaciones un solo indicio que permita afirmar que la Comarca no ha negociado de buena fe.

### **III.- Inexistencia de vicio de nulidad en la valoración de los puestos de trabajo.**

La Sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca de 29-07-2007, Autos 308/2007, declaró la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, en la vertiente del derecho a la negociación colectiva, en la actuación de la Comarca de La Litera

denunciada por la parte actora, *“sin que ello afecte a las situaciones jurídicas a su amparo”*. En su Fundamento de Derecho Segundo se indica *“de manera que deberán mantenerse los incrementos retributivos hasta que por los cauces de la negociación colectiva se proceda a su modificación”*.

Ese pronunciamiento fue confirmado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

En consecuencia, la Sentencia lo que dice es que los incrementos retributivos de determinados trabajadores, reconocidos en su día por el Presidente de la Comarca, se mantendrán hasta que se modifiquen por la “**negociación colectiva**”.

La Sentencia no dice, en ningún caso, que la valoración de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo deba retrotraerse al momento previo al establecimiento de los citados incrementos; tampoco dice que no deban asumirse ni contemplar su existencia a la hora de efectuar la valoración. La Sentencia habla de negociación colectiva, no habla de valoración de puestos de trabajo, ni de RPT.

La valoración de puestos de trabajo va referida a puestos, no a personas ni a situaciones jurídicas individualizadas.

Y para el establecimiento de las retribuciones complementarias, complemento de destino y específico, la Empresa “CGP” se ha atendido a lo acordado en el Protocolo de actuación,



firmado con todos los representantes sindicales y de los empleados, incluido CCOO.

En consecuencia, la alegación de que se ha *"contaminado"* todas las actuaciones posteriores llevadas a cabo por la Empresa "CGP" por haberle facilitado la régimen salarial de la plantilla de la Comarca de La Litera, y que *"se ha consolidado los efectos bastardos de una conducta atentatoria de los derechos fundamentales"* no deja de ser una apreciación solipsista del Sindicato reclamante.

**IV.- La valoración no contiene elementos discriminatorios, y no han vulneración de derechos fundamentales.**

Las remisiones que se efectúan en la reclamación a la Sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca sobre vulneración del derecho a la libertad sindical, se entienden con la alegación de existencia de discriminación a los *"puestos de trabajo vinculados de una manera más significativa al sindicato CCOO"*.

Se trae a colación esa Sentencia para poder seguir "hablando" de vulneración del derecho a la libertad sindical, siendo que no ha existido discriminación, ni trato diferenciado por motivo alguno en la valoración de los puestos de trabajo

En la reclamación se cita expresamente como trabajadores que supuestamente han sido valorados de forma discriminatoria a Don Andrés Montes, a Don Javier Sáez Barrao y a Don Julio Galo

En la fase de audiencia del proceso de valoración y RPT, se presentaron alegaciones individuales por parte de 49 trabajadores (salvo error u omisión), discrepando de diversos aspectos de la valoración de los puestos de trabajo, del contenido de la relación de puestos de trabajo realizada por la Empresa "CGP", que se consideraban perjudicados o mal valorados, entre ellos, los 3 trabajadores antes citados.

Pues bien, la discriminación por razón sindical se alega por primera vez en estos momentos, cuando ya se ha aprobado inicialmente la valoración de los puestos de trabajo y la RPT.

Llama la atención que ni el Sindicato CCOO, ni Don Andrés Montes Sillero, ni Don Julio Galo, que intervinieron en la reunión de la Mesa General de Negociación celebrada el día 10 de julio de 2009, sobre negociación de la RPT y Valoración de Puestos de Trabajo, **en ningún momento alegaron la existencia de discriminación por motivos sindicales de esos trabajadores ni de ningún** otro; que cuando expresamente se requirió a Don Andrés Montes Sillero para que identificara qué puestos de trabajo consideraba que habían sido mal valorados y las razones para poder avanzar en la negociación, **no expresara ni siquiera su puesto de trabajo, o el de su compañero también presente.** **Julio Galo**, limitándose a indicar que hacía *"una alegación General frente a la VPT y la RPT, considerando que no es correcta y mostrando su rechazo"*.

En definitiva, **no ha existido discriminación por motivos sindicales.** La valoración y la RPT se ha elaborado por la empresa externa y con criterios técnicos, no por la Comarca de La Litera, el

proceso ha contado con la intervención y participación de todas las partes implicadas, ha sido negociada, y el Sindicato CCOO, al igual que sus representantes se han dedicado a rechazar de plano el resultado de los trabajos sin ninguna justificación.

Por todo ello, se propone, con el voto favorable del PSOE y PP y la abstención del PAR y el grupo mixto-CHAS, al Consejo Comarcal que la reclamación efectuada por el la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Huesca contra el acuerdo del Consejo Comarcal sea desestimada en su integridad.

Sometido a votación es aprobado con 19 votos a favor del PSOE y PP y 5 abstenciones del PAR y Grupo-mixto-CHA.

**CUARTO. DICTAMEN SOBRE ANULACIÓN ACUERDO DE APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA., A REQUERIMIENTO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ARAGÓN.**

Por el Secretario se da lectura al Dictamen que dice:

La Comisión de Hacienda Personal y Régimen Interior, en sesión de fecha 20 de Enero de 2.010 aprobó el siguiente:

**Dictamen**

Visto el requerimiento de fecha 28 de diciembre de 2.009 de la Delegación del Gobierno en Aragón, por el que en base a sus competencias se requiere a La Comarca de La Litera/La Llitera a que proceda a la anulación del acuerdo de fecha 30 de noviembre de 2009, por el que se aprueba el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de ésta Comarca, por infringir dicho Convenio lo dispuesto en el art. 21.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público.

Visto que dicha infracción ya había sido advertida en el informe del Secretario-Interventor de La Comarca de La Litera/La Llitera, de fecha 10 de Noviembre de 2.009

Por unanimidad se propone al Consejo Comarcal la adopción del siguiente acuerdo

PRIMERO. De conformidad con el requerimiento efectuado por la delegación del Gobierno de Aragón, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y vistos los informes de la secretaría-Intervención de fecha 10 de noviembre de 2.009 y 5 de Enero de 2.010, acordar la anulación del acuerdo de aprobación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de La Comarca, adoptado en sesión de fecha 30 de noviembre de 2.009, por incurrir en nulidad de pleno derecho.

SEGUNDO. Dar traslado del presente a la Subdelegación del Gobierno de Huesca, para su conocimiento y a los efectos pertinentes.

Sometido a votación es aprobado con 19 votos a favor del PSOE y PP y 5 abstenciones del PAR y Grupo mixto-CHA.

**QUINTO. DICTAMEN SOBRE APROBACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO ( MODIFICADO ) , DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA**

Por el Secretario se da lectura al Dictamen que dice:

La Comisión de Hacienda Personal y Régimen Interior, en sesión de fecha 20 de Enero de 2.010 aprobó el siguiente:

**DICTAMEN**

**SOBRE CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA**

Se da lectura íntegra del Dictamen que dice:

## DICTAMEN

PRIMERO. En fecha uno de marzo de 2007, por la Presidencia de la Comarca se denuncia la vigencia del Convenio colectivo del Personal Laboral de La Comarca de La Litera/La Llitera firmado para los ejercicios 2004 y 2005, notificando la misma al Comité de Empresa.

SEGUNDO. Por Resolución de la Presidencia de fecha 2 de marzo de 2007, se acuerda " promover la negociación de un nuevo Convenio colectivo, con indicación de las materias a negociar que serán:

- I. Capítulo " Condiciones Generales El capítulo completo.
- II. Capítulo II " Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Licencias ". Capítulo completo
- III. Capítulo III " Acceso, Promoción y Formación del personal ". Capítulo completo.
- IV. Capítulo IV " Formación y perfeccionamiento profesional " Capítulo completo.
- V. Capítulo V " Retribuciones " Capítulo completo
- VI. Capítulo VI " Mejoras sociales " Capítulo completo.
- VII. Capítulo VII " seguridad y Salud Laboral " Capítulo completo
- VIII. Capítulo VIII " Derechos de Representación, Asociación y Reunión " Capítulo completo.
- IX. Capítulo IX " Régimen disciplinario " Capítulo completo.
- X. Capítulo X " Criterios de Calidad en los Servicios Públicos

“. Capítulo completo.

Dicho acuerdo se comunica al Comité de empresa y a la Autoridad Laboral.

TERCERO. El día 30 de Marzo de 2007 se constituye la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comarca de La Litera/La Llitera , designando el Presidente y secretario de la misma.

CUARTO. El proceso negociador se desarrolla desde la constitución de la Comisión hasta la finalización del proceso en fecha 7 de Octubre de 2009, celebrando reuniones dicha Comisión según consta en las Actas levantadas en las siguientes fechas:

- 20 de Abril 2007
- 1º de Junio de 2007
- 22 de Junio de 2007
- 28 de Septiembre de 2007
- 19 de Octubre de 2007
- 30 de Noviembre de 2007
- 18 de Enero de 2008
- 22 de Febrero de 2008
- 28 de Marzo de 2008
- 28 de Julio de 2008
- 2 de Septiembre de 2009
- 7 de Octubre de 2009

QUINTO. Al expediente se adjunta Texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de La Comarca de La Litera/La Llitera, suscrito por todos los miembros de la Comisión negociadora para su tramitación.

**SEXTO.** Por Providencia de Presidencia de fecha 28 de Octubre de 2009, se solicitó informe de Secretaría sobre la Legislación aplicable y el procedimiento a seguir que fue emitido en fecha 28 de Octubre de 2009.

**SEPTIMO.** Con fecha 28 de Octubre de 2009, se emitió informe de Intervención dado que el Convenio Colectivo tiene repercusiones económicas.

En fecha 9 de Noviembre de 2009 se emite informe por Secretaria en cumplimiento de la Providencia de la Presidencia de fecha 28 de Octubre de 2009 en el que consta entre otros

1. El texto recoge el contenido mínimo que se establece el art.85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

- 2.- Que se ha respetado el procedimiento de tramitación establecido en el art 89 de Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- 3.- Que se incumple lo establecido en el art 21.2 de la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

En fecha 28 de diciembre la Delegación del Gobierno requiere a ésta Entidad a la anulación del acuerdo de fecha 30 de Noviembre de 2.009 por vulnerar lo establecido en el art. 21.2 de la Ley 7/1987, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Comisión negociadora reunida en fechas 14 y 19 de Enero de 2.010, aprueba un nuevo texto del Convenio colectivo, eliminando la causa de nulidad antes expuesta.

Por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el que suscribe eleva la siguiente propuesta de resolución:

#### INFORME-PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

**PRIMERO.** Aprobar el texto de Convenio Colectivo para el Personal Laboral de La Comarca de La Litera/La Llitera, presentado por la Comisión Negociadora en fecha 19 de Enero de 2010,

Visto el expediente tramitado y el informe-propuesta de Secretaria se propone , con el voto favorable del PSOE y la abstención del PP, PAR y grupo mixto-CHA. al Consejo Comarcal la adopción del siguiente acuerdo:

**PRIMERO.** Aprobar el texto de Convenio Colectivo para el Personal Laboral de La Comarca de La Litera/La Llitera, presentado por la Comisión Negociadora en fecha 19 de Enero de 2.010 según el siguiente texto

**“ CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA.**

#### **TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral al servicio de la Comarca de La Litera, entendiéndose por tal los trabajadores con contrato fijo,



por tiempo indefinido o temporal, cuya relación esté sometida a normas de Derecho Laboral.

El personal perteneciente a Escuelas Taller o Talleres de Empleo que puedan ponerse en marcha en el futuro, no incluido en la plantilla y Relación de Puestos de Trabajo de la Comarca, se regirá de conformidad con la normativa reguladora de los planes formativos.

### **Artículo 2º.- VIGENCIA Y PUBLICIDAD.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Huesca, previa su aprobación por el Consejo Comarcal, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009. Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

### **Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO.**

#### **3.1.- Denuncia del Convenio.**

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado 45 días antes de la finalización de su vigencia, sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas negociaciones.

#### **3.2.- Prórroga del Convenio.**

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

### **Artículo 4º. UNIDAD DE CONVENIO.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación y normativa laboral, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

Si la Jurisdicción Social ó la Autoridad Laboral procedieran a la anulación de alguno de los artículos del presente convenio colectivo, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución las partes afectadas deberán proceder a renegociar su contenido.

#### **Artículo 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

#### **Artículo 6º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

1.- La Organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Comarca de La Litera, sometida a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, establecidos en el artículo 103.1 de la Constitución Española.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo: a) La adecuación de la plantilla. 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 de aquéllos. f) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo. g) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos. h) Fomento de la participación de los trabajadores.

## **Artículo 7°.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.**

### **7.1.- Composición:**

Para velar por la correcta interpretación y vigilancia de aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria integrada, por una parte, por 2 miembros designados por el Presidente de la Comarca de La Litera, que lo serán de entre los Consejeros Comarcales y, por otra parte, 2 miembros designados por el Comité de Empresa, que lo serán de entre los trabajadores, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto.

De mutuo acuerdo, podrán designar un Presidente y un Secretario.

### **7.2.- Funciones.**

Sus funciones específicas serán:

a) La interpretación del Convenio.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.

### **7.3.- Funcionamiento y resoluciones:**

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las dos partes con antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

La convocatoria de las reuniones las realizará el Secretario de la Comisión o, en defecto de designación de Secretario, la propia parte convocante, mediante citación escrita, en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del día de la reunión.

Sus resoluciones serán vinculantes y, éstas, para que puedan ser válidas, tendrán que ser adoptadas por mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo, previa ratificación por el Consejo Comarcal.

Se levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará a la firma de todos los asistentes.

## **TITULO II.- JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**

### **Artículo 8º.- JORNADA LABORAL.**

#### **8.1.- Jornada laboral semanal y anual.**

La jornada laboral ordinaria se prestará en régimen de jornada semanal de 35 horas, hasta alcanzar la jornada anual, de 1.561 horas.

DEDUCCIONES: Fiestas nacionales que dicta el Gobierno (10). Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma (2). Fiestas locales (2). 24 y 31 de Diciembre (2) 22 días laborables de vacaciones (22). Total 38 días. Cómputo anual:

Jornada anual (52 semanas y 1 día * 7).....	1.827 horas.
Deducciones:....(38 días * 7).....	266 horas.
TOTAL.....	1.561 horas.

Con carácter general la jornada laboral será continuada de lunes a viernes, de 8 horas a 15 horas. La jornada no podrá partirse en más de dos periodos salvo acuerdo con el trabajador. En aquellos servicios donde se requiera la asistencia continuada durante las 24 horas del día, siete días a la semana, los turnos serán rotatorios.

Los horarios y turnos de trabajo del personal laboral adscrito a los diferentes servicios de la Comarca se estructuran de acuerdo con los principios de eficacia y flexibilidad, teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Comarca y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

#### **8.2.- Descanso semanal.**

El descanso semanal continuado para todo el personal de la Comarca será de 48 horas ininterrumpidas, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En aquellos servicios donde se requiera la asistencia continuada los siete días a la semana, se procurará que el descanso semanal se disfrute en fines de semana alternos.

## **Artículo 9º.- PAUSA LABORAL.**

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada o fracciones de 6 o más horas seguidas de trabajo, disfrutarán una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, salvo que se realice una jornada diaria reducida en más del 75 por 100 de la jornada ordinaria. La Comarca distribuirá este periodo de descanso, atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que éste no podrá quedar desatendido bajo ningún concepto.

## **Artículo 10º.- CALENDARIO LABORAL.**

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, el Gobierno de Aragón y las fiestas locales. Dicho calendario deberá ser aprobado por el Presidente de la Comarca, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

A efectos de lo indicado en el artículo presente, deberá entenderse como día laborable aquel que al trabajador corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, etc... que previamente tenga establecido, de acuerdo con el Convenio Colectivo o con la Legislación vigente.

## **Artículo 11º.- VACACIONES ANUALES.**

### **11.1.- Duración de las vacaciones.**

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

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero siguiente, de forma ininterrumpida o partida. No se autorizarán períodos inferiores a cinco días hábiles, debiendo acumularse los días generados en períodos iguales o superiores a cinco, salvo que por las circunstancias del tiempo de servicio prestado no quepa al final del año natural autorizar un período igual a cinco días hábiles.

### **11.2.- Calendario del plan anual de vacaciones.**

Se elaborará antes del 1 de marzo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Los turnos.- Para determinar los turnos vacacionales en cada Servicio y dentro de los periodos no excluidos, se procederá del siguiente modo: se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que plantee el Área según las necesidades del servicio. De no llegarse a un acuerdo, se hará por sorteo, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada área.

### **11.3. - Enfermedades en el periodo de vacaciones.**

En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido y autorizado como vacacional, se podrá solicitar su traslado a otra época del año. La Comarca autorizará el cambio una vez verificado que las necesidades del servicio quedan salvaguardadas, modificando, si fuera necesario, el plan de vacaciones de la Unidad o Área.

La enfermedad sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad grave con internamiento clínico, o derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, ni en los supuestos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, en los que se permitirá disfrutar las vacaciones una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato, aun cuando haya expirado el año natural.

### **11.4.- Acumulaciones.**

A las vacaciones no podrá acumularse, salvo que las necesidades del servicio lo permitan y la Comarca lo autorice,

ningún tipo de permiso o licencia. Por el contrario, el permiso por matrimonio o por inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de hijo, licencia sin sueldo y jubilación sí serán acumulables a las vacaciones.

## **Artículo 12°.- PERMISOS Y LICENCIAS.**

### **12. 1.- Cuestiones generales.**

a) Ambas partes se comprometen a una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e, igualmente, a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose sólo los estrictamente necesarios.

b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Comarca, justificándolo debidamente.

c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Convenio Colectivo.

d) Los permisos y licencias serán concedidas por la Comarca en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiendo posponerse o anteponer su disfrute.

e) En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **12.2.- Clasificación.**

#### **12.2.1.- Permisos por circunstancias familiares y personales.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación debidamente acreditada en cada caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

**a)** Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas: quince días naturales. El disfrute de éste segundo permiso excluirá el correspondiente por matrimonio si el mismo se produce entre los miembros de la unión de hecho.

**b)** Por separación judicial, divorcio, o nulidad matrimonial: dos días desde la notificación de la resolución judicial o canónica. El disfrute del permiso por separación judicial excluye el

correspondiente por divorcio o nulidad matrimonial de los mismos cónyuges.

**c)** Por fallecimiento de:

- Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días y cinco días si el trabajador necesita hacer un desplazamiento a distinta localidad a tal efecto, ampliables hasta siete días por circunstancias específicas justificadas.

- Resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días y cuatro con desplazamiento a distinta localidad.

**d)** Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:

- Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: cinco días, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa.

- Resto de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días y cuatro días con desplazamiento.

**e)** Por nacimiento de hijo: dos días y cuatro días si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

**f)** Por hijos prematuros. Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

**g)** Por lactancia de un hijo menor de doce meses: una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser sustituido, a petición de la trabajadora, por una licencia retribuida de un mes de duración, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

**h)** Para asistir a clases de preparación al parto y realización de exámenes prenatales: el tiempo necesario para su realización.

**i)** Para acompañar al médico a hijos menores de 18 años, o mayores de edad con discapacidad, 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 indispensable.

**j)** Por boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día, a disfrutar el de la celebración.

**k)** Por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad: un día, y dos días si conlleva desplazamiento fuera de ella.

#### **12.2.2.- Permiso por cumplimiento de deber inexcusable.**

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las Mesas Electorales, interventor o apoderado.

#### **12.2.3.- Permiso por realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores.**

El tiempo indispensable para su realización, en los términos establecidos en la normativa legal vigente.

#### **12.2.4.- Permiso por asuntos particulares.**

Todo trabajador, previo aviso con 10 días de antelación, tendrá derecho a un permiso retribuido de 6 días por razones particulares, cada año, o los días que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados. Tendrán el carácter de no recuperables, y no requerirán justificación.

Al cumplir el sexto trienio, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 8 días por asuntos particulares, y 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Podrán disfrutarse hasta el 20 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los que no se hubieran consumido con anterioridad.

### **12.2.5.- Permiso por maternidad.**

#### **Duración. Supuestos:**

**a) Parto:** 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

**b) Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple,** de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años que por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, en los términos establecidos en el Código Civil y Leyes de la Comunidad Autónoma que los regule: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

**c) Discapacidad del hijo nacido o del menor adoptado o acogido:** en este caso, el permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas (18 semanas en total).

**d) Hospitalización del neonato, a continuación del parto, por un periodo superior a siete días:** el permiso se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

#### **Disfrute y Distribución del permiso.**

**.- Parto:** las seis primeras semanas serán de descanso obligatorio para la madre trabajadora, sin excepciones.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso.

En caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la madre no tenga derecho a permiso por maternidad, por razón de su actividad profesional, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, y será compatible con el ejercicio del derecho al permiso por paternidad.

Si ambos progenitores trabajan, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de permiso posterior a las seis primeras semanas de descanso obligatorio para ella, bien de forma simultánea o sucesiva con el suyo.

El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

**.- Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.**

El trabajador podrá elegir el inicio del permiso a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, siendo incompatible el disfrute del permiso por adopción y acogimiento si ambos traen causa del mismo menor.

En el caso de adopción internacional, y sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, el trabajador podrá iniciar el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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.

Cuando ambos progenitores trabajen, el permiso podrá ser disfrutado de forma simultánea o sucesiva, a opción de los interesados, siempre en periodos ininterrumpidos, y sin que la suma de los periodos de uno y otro pueda exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Tanto en el supuesto de parto como de adopción o acogimiento, los trabajadores que soliciten este permiso deberán justificar ante la Comarca la opción del otro progenitor cuando esa opción sea determinante del derecho al permiso.

Los trabajadores 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.

## **12.2. 6.- Permiso por paternidad.**

### **Duración. Supuestos:**

**a) Nacimiento de hijo:** 15 días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

**b) Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple,** de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: 15 días ininterrumpidos, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo

En ambos casos, este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por maternidad.

### **Disfrute del permiso.**

**.- Nacimiento de hijo:** en caso de parto, el permiso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.

**.- Adopción o acogimiento:** en este caso, el permiso por paternidad corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. En el caso de que el permiso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso por paternidad sólo podrá ser ejercido por el otro.

El permiso por paternidad puede disfrutarse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o desde la decisión administrativa o judicial del acogimiento hasta que finalice el permiso por maternidad, o bien, inmediatamente después de que finalice el permiso por maternidad.

El trabajador deberá comunicar a la Comarca el ejercicio de este derecho y la fecha de inicio de su disfrute en el plazo de los

dos días siguientes al parto o a la notificación de la resolución judicial o administrativa sobre adopción o acogimiento.

El trabajador deberá justificar ante la Comarca que el permiso por paternidad le corresponde en exclusiva a él.

#### **12.2.7.- Permiso para exámenes.**

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de la celebración o la noche anterior en el caso de trabajo nocturno.

#### **12.2.8.- Licencia para estudios**

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con las funciones propias del puesto de trabajo, y que sean de interés para la Comarca, previa solicitud con un mínimo de 20 días.

#### **12.2.9.- Licencia sin sueldo.**

El personal con contrato fijo, afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Deberá mediar un período de dos años entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

### **Artículo 13º.- REDUCCIÓN DE JORNADA**

#### **13.1.- Disposiciones generales.**

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la Comarca, con una antelación de quince días, de la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

### **13.2.- Disminución de jornada por razón de guarda legal.**

#### **13.2.1.- De un menor de 12 años.**

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrán derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### **13.2.2.- De una persona mayor o con discapacidad.**

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### **13.2.3.- De un familiar.**

El trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

### **13.3.- Disminución de jornada por razón de cuidado de familiares.**

El trabajador que precise atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad grave, tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada, con carácter retribuido, y por un plazo máximo de un mes.

#### **13.4.- Por violencia de género.**

El trabajador 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.

#### **13.5.- Por lactancia.**

La trabajadora podrá sustituir el derecho a la ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses, por una reducción de su jornada en una hora diaria. Esta reducción podrá disfrutarse al inicio o al final de la jornada, o bien, media hora al inicio y media hora al final de la jornada.

#### **13.6.- Por hijos prematuros.**

En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

### **Artículo 14º. INCAPACIDAD TEMPORAL**

El trabajador en situación de incapacidad temporal continuará percibiendo el total de su salario, o la diferencia hasta completar el mismo cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social o a la Mutua, desde el primer día y en tanto persista dicha situación. Esta previsión no será de aplicación cuando se anule la baja por la Inspección Médica del órgano competente.

El período que dure la situación de incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

### **TITULO III.- EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 15º. EXCEDENCIAS**

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de Estatuto de los Trabajadores; en la Ley 53/1984,

de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas; en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

### **15.1.- Excedencia por cuidado de hijos.**

#### a) Duración y cómputo

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, ya lo sean por naturaleza, por acogimiento o adopción, a contar desde el nacimiento o, en su caso, desde la resolución administrativa o judicial del acogimiento o de la adopción.

Podrá disfrutarse de forma fraccionada, sin que las fracciones puedan ser inferiores a seis meses, salvo causa debidamente justificada.

#### b) Efectos

El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo de excedencia será computado a efectos de trienios, de promoción profesional y de provisión de puestos de trabajo.

#### c) Reingreso

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.



Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

## **15.2.- Excedencia por el cuidado de familiares**

### **a) Duración**

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

Podrá disfrutarse de forma fraccionada, sin que las fracciones puedan ser inferiores a seis meses, salvo causa debidamente justificada.

### **b) Efectos**

El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo de excedencia será computado a efectos de trienios, de promoción profesional y de provisión de puestos de trabajo.

### **c) Reingreso.**

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

Esta excedencia constituye igualmente un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

### **15.3.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público (incompatibilidad).**

El personal laboral fijo que se encuentre en los supuestos previstos legalmente como incompatibles para el desempeño de dos puestos de trabajo en el sector público, deberá ejercer el derecho de opción en el plazo previsto para la formalización del contrato de trabajo o, en el supuesto de incompatibilidad sobrevenida, en el momento de producirse ésta.

Ejercido el derecho de opción que conlleve el cese en el puesto de trabajo que desempeña en la Comarca, será declarado en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Comarca. A estos efectos, no se incluirán las vacantes que en el momento de la solicitud del reingreso sean objeto de proceso selectivo ya convocado.

El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde que desaparezca la causa que la motivó. También podrá solicitar el reingreso, con hasta un mes de antelación, cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad.

Caso de no solicitar el reingreso en el plazo señalado, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria.

### **15.4.- Excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.**

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo del periodo a efectos de antigüedad, de promoción profesional y de provisión de puesto de trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Caso de no solicitar el reingreso en el plazo señalado, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria.

#### **15.5.- Excedencia por razones sindicales**

Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales a nivel provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, previa acreditación de la designación o nombramiento.

El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del periodo a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Caso de no solicitar el reingreso en el plazo señalado, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria.

#### **15.6.- Excedencia por violencia de género.**

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

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción profesional y de provisión de puestos de trabajo. Este plazo podrá prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, para garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras.

#### **15.7.- Excedencia voluntaria.**

El trabajador con contrato fijo y con al menos un año de antigüedad en la Comarca, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Deberá solicitarse por escrito, con un mes de antelación como mínimo.

Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad, respetándose en todo caso, en la fecha de la reincorporación del trabajador, la antigüedad que tuviera adquirida en el momento de situarse en excedencia voluntaria.

#### **TITULO IV.- ACCESO, PROVISION, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.**

##### **Artículo 16º.- ACCESO.**

**16.1.- Principios Generales.** La Comarca seleccionará a su personal laboral de acuerdo con los criterios existentes en la legislación vigente y con arreglo a las Bases aprobadas a tal efecto.

Se estará, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local: «1.Las Corporaciones Locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa estatal. 2. La selección de todo el personal laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad».

Se garantizarán, igualmente, los siguientes principios:

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

**16.2- Oferta de Empleo Público.** Como consecuencia de la aprobación de la plantilla, presupuestos y relación de puestos de trabajo, que contendrá el sistema de provisión de los distintos puestos de trabajo, la Comarca formulará la correspondiente Oferta Pública de Empleo, con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal.

Serán objeto de oferta de empleo público las necesidades de personal laboral con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes.

**16.3.- Sistemas selectivos.** Con carácter general, el acceso tendrá lugar a través del sistema de oposición, salvo que por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, se justifique la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

El acceso de personas con discapacidad se ajustará a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, y normativa posterior que la modifique. En todo caso, deberán acreditar su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto, así como superar el proceso selectivo.

Los sistemas de oposición y concurso-oposición incluirán una prueba de carácter teórico y una o varias pruebas de contenido práctico para acreditar la capacidad de los aspirantes y el orden de prelación.

La constitución del órgano de selección, su composición y normas de actuación serán las vigentes para la selección de

personal funcionario. No podrá declararse que han superado las pruebas selectivas un número superior al de plazas convocadas.

Los contratos de trabajo deberán suscribirse en el plazo máximo de treinta días a contar desde el siguiente al de la publicación de la resolución de adjudicación de los puestos de trabajo. Transcurrido dicho plazo sin la suscripción del contrato, salvo causas justificadas debidamente acreditadas por el seleccionado, se declarará la pérdida de la adjudicación del puesto de trabajo y su exclusión del proceso selectivo.

#### **16.4.- Personal de nuevo ingreso.**

Los puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente, dotados presupuestariamente e incluidos en la relación de puestos de trabajo, que no fuera posible cubrirlos mediante los procedimientos de movilidad establecidos en el artículo siguiente, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, con arreglo a la oferta de empleo público, en los términos y condiciones que fije la Comarca y de conformidad con la legislación vigente.

#### **Artículo 17º.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.**

La Comarca proveerá los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los puestos de trabajo que, por su carácter permanente, estén dotados presupuestariamente e incluidos en la relación de puestos de trabajo y, en consecuencia, deban ser objeto de contrato fijo, serán provistos por los procedimientos de traslados (movilidad horizontal) y ascensos (promoción interna).

**17.1.- Derecho a la movilidad.** El personal de la Comarca tendrá derecho a la movilidad en la propia Comarca y entre las distintas Administraciones Públicas, en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente convenio.

La movilidad voluntaria del personal laboral consistirá en el traslado de un puesto de trabajo a otro de la misma categoría profesional (movilidad horizontal), y en el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional, encuadrada en el mismo o superior grupo profesional (promoción interna).

**17.2.- Movilidad horizontal o traslado.** El concurso será el sistema general de provisión de los puestos de trabajo.

Podrán participar en el concurso todos los empleados de la Comarca con contrato fijo que reúnan los siguientes requisitos, además de los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de cada uno de ellos:

- a) Pertenecer al mismo grupo profesional que los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, con prueba de aptitud si se considerase necesario.
- b) Estar en posesión de la titulación oficial exigida para el acceso a la categoría del puesto convocado.
- c) Acreditar dos años de servicios continuados en la Corporación.
- d) No haber obtenido cambio de puesto de trabajo mediante este sistema en los dos últimos años.
- e) No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el puesto de trabajo.
- f) No encontrarse en situación de suspensión de empleo y sueldo en la fecha de la convocatoria.

Los trabajadores deberán presentar la solicitud de participación en el plazo establecido en las bases de la convocatoria, debiendo acompañar a la solicitud los méritos alegados, debidamente acreditados.

Se valorarán como méritos los siguientes:

- a) Servicios prestados en la misma categoría profesional del puesto al que se concursa: 0'24 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.
- b) Servicios prestados en otra categoría profesional distinta a la del puesto al que se concursa: 0'12 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.
- c) Formación Profesional: 0'02 puntos por hora realizada de cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional del puesto al que se concursa, que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua o hayan sido impartidos por Universidades o por Administraciones Públicas, con un máximo de 2 puntos.

Concluida la valoración de los méritos, el órgano de selección efectuará la propuesta de adjudicación de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria a los participantes que hayan obtenido mayor puntuación.

**17. 3.- Promoción interna o ascenso:** Supone la posibilidad de ascender de una categoría profesional a otra superior, encuadrada en el mismo o superior grupo profesional, tras superar las pruebas establecidas a tal efecto.

La Comarca procurará aplicar este sistema de provisión de puestos de trabajo siempre que resulte oportuno, reservando, en este caso, el máximo de plazas posibles, de conformidad con la relación de puestos de trabajo.

Podrán participar en las pruebas de promoción interna todos los empleados de la Comarca con contrato fijo que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Acreditar dos años de antigüedad en la categoría profesional desde la que se accede.
- b) Estar en posesión de la titulación oficial exigida para el acceso a la superior categoría, o acreditar diez años de antigüedad en la categoría profesional inmediatamente inferior para el acceso a aquellas categorías que no requieran una titulación específica.
- c) No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el puesto de trabajo.
- d) No encontrarse en situación de suspensión de empleo y sueldo en la fecha de la convocatoria.

El sistema de promoción interna consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán los siguientes méritos:

a) Servicios prestados en categoría profesional idéntica o similar a la del puesto al que se concursa: 0'24 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.

b) Servicios prestados en categoría profesional distinta a la del puesto al que se concursa: 0'12 puntos por año de trabajo, con un máximo de 4 puntos.



c) Formación Profesional: 0'02 puntos por hora realizada de cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional del puesto al que se concursa, que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua o hayan sido impartidos por Universidades o por Administraciones Públicas, con un máximo de 2 puntos.

En ningún caso la valoración de los méritos podrá superar el 50 % de la puntuación global de ambas fases.

La fase de oposición consistirá en la realización de uno o varios supuestos teórico-prácticos relacionados con las funciones a desempeñar en el puesto convocado.

Finalizada la valoración de ambas fases, el órgano de selección elevará la propuesta de adjudicación de los puestos de trabajo ofertados al órgano competente para la resolución del procedimiento.

## **Artículo 18º.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS NO PERMANENTES.**

**18.1.-** La selección del personal laboral temporal se realizará con iguales principios que la selección de personal fijo.

**18.2.-** Los puestos de trabajo de personal laboral de naturaleza permanente no desempeñados por personal laboral fijo, los puestos de nueva creación hasta su cobertura por los procedimientos señalados en este Convenio, o las necesidades sobrevenidas que exijan el desarrollo temporal de actividades serán desempeñados por el personal laboral temporal.

**18.3.-** Con carácter general, se procederá a la confección de bolsas de empleo de las distintas categorías profesionales para la cobertura temporal de los puestos de trabajo de personal laboral permanentes, incluidos en la relación de puestos de trabajo y dotados presupuestariamente.

**18.4.-** Se incluirá en las bolsas de empleo a todos aquellos aspirantes que habiendo participado en los procesos selectivos no hubieran superado el mismo, y por orden de puntuación. No se

admitirá la incorporación de personal laboral fijo de la misma categoría profesional.

Si no fuera posible confeccionar bolsas de empleo por falta de aspirantes, podrá efectuarse convocatoria pública a tal efecto, con las condiciones de participación, baremación y formación que establezca la Comarca en la convocatoria.

**18.5.-** La Comarca, previa consulta con los representantes de los trabajadores, podrá aprobar otro sistema de contratación temporal, respetando siempre los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, incluida la selección de los candidatos a través de Servicio Público de Empleo.

En caso de necesidad urgente de contratación de personal laboral temporal, la Comarca podrá recurrir a la forma de contratación más ágil (Servicio Público de Empleo, convocatoria urgente).

De todas las contrataciones temporales se informará al Comité de Empresa.

#### **Artículo 19º.- PERMUTA.**

**19.1.- Permuta interna.-** El trabajador comarcal podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, de mutuo acuerdo con otro trabajador de la Comarca, de igual categoría, si ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto. En todo caso, para que pueda ser efectivo, el cambio deberá ser autorizado por la Presidencia de la Comarca e informado por los responsables del Servicio o Área afectados.

**19.2.- Permuta externa.-** Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo de igual categoría profesional con trabajadores de otras Administraciones Locales, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

#### **Artículo 20º.- PERIODO DE PRUEBA.**

La duración del período de prueba en las nuevas contrataciones será el siguiente:

- a) quince días para la categoría de no cualificados.
- b) un mes para categorías con título de bachiller o técnico, y graduado en educación secundaria obligatoria (Grupo C, Subgrupo C1 y C2).
- c) tres meses para titulados universitarios de grado y técnicos superiores (Grupo A, Subgrupo A1 y A2, y Grupo B).

No se establecerá el período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Comarca, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### **Artículo 21º. MOVILIDAD FUNCIONAL.**

**21. 1.-** La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desarrollo y ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en cuanto a la realización de trabajos de superior o inferior categoría, sin derecho al ascenso por tal motivo en ningún caso.

**21.2.-** Se entenderá por grupo profesional aquel que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, atendiendo, a tales efectos, a los contenidos esenciales de la misma.

#### **Artículo 22º.- FORMACIÓN**

**22.1.-** Estudios para la obtención de título académico o profesional. Se establecen los siguientes derechos:

- Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes parciales y finales, con el fin de obtener título académico o profesional.
- Preferencia para elegir turno de trabajo, siempre y cuando la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, y se trate de estudios que no se puedan cursar a distancia.

En todo caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la

obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a examen.

**22.2.-** Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la Comarca para su personal, en concierto con centros oficiales o reconocidos. Se establecen los siguientes derechos:

- Tendrán la consideración de tiempos de trabajo efectivo.
- Se tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes por los gastos soportados por razón del servicio.

**22.3.-** Los trabajadores de la Comarca podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijos y por motivos familiares.

### **Artículo 23º. CESE VOLUNTARIO**

El personal que desee causar baja laboral, deberá avisar por escrito a la Comarca de la Litera con una antelación mínima de 60 días en el caso de titulados universitarios de grado y técnicos superiores (Grupo A, Subgrupo A1 y A2, y Grupo B), de 30 días en el caso de trabajadores con título de bachiller o técnico, y graduado en educación secundaria obligatoria (Grupo C, Subgrupo C1 y C2) y de 15 días para los demás trabajadores. El incumplimiento de esta norma dará derecho a la Comarca a descontar de la liquidación de salarios el importe por cada día de retraso en el preaviso.

## **TÍTULO V.- CLASIFICACION DEL PERSONAL**

### **Artículo 24º.- Grupos de Clasificación.**

Los trabajadores afectados por este convenio poseerán una categoría profesional.

Las categorías profesionales se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en la misma, según la siguiente tabla:

**Grupo A, Subgrupo "A1":** Titulado Universitario de Grado (Doctor, Licenciaturas Universitarias, Arquitecto, Ingeniero o equivalente).

**Grupo A, Subgrupo "A2":** Titulado Universitario de Grado (Diplomaturas Universitarias, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente).

**Grupo B:** Título de Técnico Superior (Ciclo Formativo de Grado Superior de Formación Profesional).

**Grupo C, Subgrupo "C1":** Título de Bachiller o Técnico (Bachillerato, BUP, Ciclo Formativo de Grado Medio, F.P. 2 o equivalente).

**Grupo C, Subgrupo "C2":** Título de Graduado en E.S.O. (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, F.P.1 o equivalente).

**Grupo "No titulados":** Certificado de Escolaridad o equivalente.

#### **Artículo 25°.- Valoración de los puestos de trabajo.**

Se realizará la valoración de los puestos de trabajo de la Comarca de La Litera, mediante criterios objetivos y la ponderación global de dichos criterios. Dicha valoración permitirá determinar y asignar a cada puesto las correspondientes retribuciones complementarias (complemento de destino y específico).

#### **Artículo 26°.- 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, precisándose sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- 1.- Denominación.
- 2.- Grupo de clasificación, nivel de complemento de destino y específico.
- 3.- Naturaleza.

4.- Titulación y demás requisitos exigidos para su desempeño.

5.- Código Numérico de identificación.

6.- Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva).

7.- Sistema de provisión.

La propuesta de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo se formalizará documentalmente, y será informada por los representantes de los trabajadores.

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 RPT, simultáneamente con la aprobación del presupuesto de la Comarca.

## **TITULO VI.- RETRIBUCIONES**

### **Artículo 27 °.- Normas Generales.**

1. Consideración de salario. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales, que retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2.- Regulación. Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio se regulan de acuerdo con la normativa que con carácter general se aplica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, publicada anualmente.

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

4.a) La Administración considera que las medidas retributivas responden al principio de mantenimiento del poder adquisitivo de los Empleados Públicos, en el periodo de vigencia de éste Convenio.

b) Teniendo en cuenta la evolución del Presupuesto de La Comarca de La Litera/La Llitera, la evolución del Índice de Precios al Consumo ( I.P.C. ) interanual a 31 de Diciembre, y la capacidad de financiación al Presupuesto de cada ejercicio, así como las mejoras en la productividad y calidad del servicio de los empleados públicos, derivada de acciones y objetivos planteados, la Comarca se compromete al estudio y adopción de medidas para conseguir el objetivo de mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones del personal.

c) La Administración se compromete, en el marco de sus competencias, a establecer en los Presupuestos de cada año durante la vigencia de éste Convenio, las medidas para incorporar los créditos necesarios para mantener el poder adquisitivo de sus empleados públicos, por la desviación que en su caso se hubiera producido entre el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada año y la inflación efectiva de cada año.

#### **Artículo 28 °.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

Las retribuciones de los trabajadores de la Comarca son básicas y complementarias, distribuyéndose en los siguientes conceptos:

A) RETRIBUCIONES BÁSICAS.- Están compuestas por los conceptos de sueldo base y antigüedad.

a.1) Sueldo base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, cuya cuantía será la cantidad establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo con los grupos de clasificación de cada categoría profesional (A1, A2, B, C1, C2, "No Titulados"), según la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

a.2) Antigüedad: Se retribuye por trienios a los trabajadores con una relación laboral de carácter fijo o indefinido. Asimismo, se reconocerá a los trabajadores con contrato temporal, cuando a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad, completen tres años de servicio.

Las cuantías de los trienios serán las que se fijen anualmente para cada grupo de clasificación en los Presupuestos Generales del Estado.

Se perfeccionarán el día que cumplan tres años de servicio o múltiplo de tres, y tendrán efectos económicos desde el día siguiente a aquél en que se hubieran perfeccionado.

Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos prestados en las Administraciones Públicas.

B) RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS. Están compuestas por: Complemento de Destino, Complemento Específico, Complemento de Productividad y Pluses.

b.1) Complemento de destino: Correspondiente al nivel asignado al puesto que se desempeñe, referido a 14 mensualidades. Su cuantía será la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Los niveles de complemento de destino, dentro de cada uno de los grupos de clasificación incluidos en la Plantilla de Personal, tendrán como valores mínimos y máximos, los que a continuación se detallan:



Grupo A1: 22-30. Grupo A2: 18-26; Grupo B: 17-23; Grupo C1: 16-22. Grupo C2: 14-18. Grupo "No titulados": 12-14.

b.2) Complemento Específico: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en cada puesto.

La cuantía anual del complemento específico vendrá determinada por la valoración de los puestos de trabajo, reflejándose en la Relación de Puestos de Trabajo, y será aprobada por acuerdo del Consejo Comarcal. Se percibirá en catorce pagas iguales, de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Cuando las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, la cuantía del complemento específico podrá ser revisada por acuerdo del Consejo Comarcal.

Su actualización anual se realizará conforme a los incrementos generales que se marquen para el resto de las retribuciones.

b.3) Complemento de Productividad: Destinado a retribuir, en su caso, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas directamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Corresponde al Pleno del Consejo Comarcal determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a este complemento. La asignación individual de este complemento corresponde al Presidente de la Comarca y se comunicará al Comité de Empresa.

En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

b.4) Pluses: estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Serán de aplicación los siguientes pluses:

- Festividad. Destinado a retribuir al personal que realice su jornada en domingo y festivos, entendiéndose como tales, los establecidos así en el presente Convenio (artículo 9.1), siempre y cuando no haya sido incluida como parte de la retribución del puesto de trabajo en la valoración del mismo. Su cuantía será de 40 euros por jornada completa trabajada. Si el tiempo trabajado en el período es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado.

Las tardes y noches del 24 y 31 de diciembre y las mañanas y tardes del día 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán a razón de 70 euros, no siendo acumulable a la retribución por festivo.

- Nocturnidad. Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, y se abonará siempre y cuando no haya sido incluida como parte de la retribución del puesto de trabajo en la valoración del mismo. Su cuantía será de 11 euros por jornada completa o la parte proporcional que corresponda en función de las horas trabajadas en ese intervalo.

- Turnicidad. Retribuye la prestación de servicios en turnos rotatorios, y se abonará siempre y cuando no haya sido incluida como parte de la retribución del puesto de trabajo en la valoración del mismo. La cuantía será de 34 euros/mes para el personal que realice turnos de mañana y tarde, y de 41 euros/mes para el personal que realice turnos de mañana, tarde y noche, por once mensualidades.

C) PAGAS EXTRAORDINARIAS. Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

## **Artículo 29 °.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de Horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador/a el número de 80 al año.

No se computarán a efectos de ese límite, las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso, fijándose la fecha de disfrute de común acuerdo entre la Comarca y el trabajador, a razón de 2 horas de descanso por hora extraordinaria trabajada. En caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses naturales siguientes a su realización.

A petición del trabajador, la Comarca podrá admitir la compensación económica de las horas extraordinarias. En este caso, la hora realizada se abonará a razón de 11,17 euros/hora extraordinaria en el año 2009, de 12 euros/hora extraordinaria en el año 2010 y de 13 euros/hora extraordinaria en el año 2011.

La realización de las horas extraordinarias se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

## **Artículo 30 °.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DEL SERVICIO.**

Los trabajadores tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos realizados por razón del servicio, previa justificación de los mismos. Las cuantías, condiciones y régimen de devengo, serán las establecidas en la normativa que regule las indemnizaciones por razón del servicio de los funcionarios de la Administración General del Estado, para cada año de vigencia del Convenio.

## **Artículo 31 °.- ANTICIPOS.**

El Personal Laboral de esta Comarca podrá solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta tres mensualidades del salario base. Su reintegro se efectuará en el plazo de doce meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se

concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior.

La Comarca, atendiendo a circunstancias personales debidamente acreditadas, podrá ampliar las cuantías de los anticipos y/o los plazos de reintegro, previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

En el supuesto de extinción de la relación laboral, si efectuada la liquidación final de retribuciones existiera una diferencia en contra del trabajador por exceso de los anticipos percibidos, aquél deberá llevar a cabo el reintegro dentro del plazo de quince días siguientes al de la comunicación de la liquidación. Transcurrido dicho plazo sin haberlo efectuado, se exigirá el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

## **TITULO VII.- MEJORAS SOCIALES**

### **Artículo 32º. - PREMIO DE NATALIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO PREADOPTIVO**

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad, adopción y acogimiento preadoptivo, la cantidad de 100 € por cada hijo. Si ambos progenitores fuesen trabajadores de la Comarca, este premio se entregará sólo a uno de ellos.

### **Artículo 33º.- SUBSIDIO POR DISCAPACITADOS.**

La Comarca abonará mensualmente la cantidad de 120 € por cada hijo, cónyuge o familiar hasta el segundo grado, de consanguinidad o afinidad, que fueran discapacitados y estuviesen a cargo del trabajador. Se requerirá que tengan un grado de minusvalía reconocida por el IASS u organismo competente de, al menos, un 33% y hasta un 65%, y que no perciban rentas anuales superiores al Salario Mínimo Interprofesional. Este subsidio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje aplicado a las retribuciones del personal.

### **Artículo 34º. - JUBILACIÓN PARCIAL.**

La Comarca podrá celebrar contratos de relevo, facilitando la jubilación parcial a los trabajadores con contrato indefinido,

mayores de sesenta años, de conformidad con la normativa vigente. El trabajador que se acoja a esta modalidad de jubilación, no devengará derecho a percibir el premio por jubilación previsto en el artículo siguiente.

#### **Artículo 35°. - PREMIO POR JUBILACION ANTICIPADA.**

Como fomento a la jubilación anticipada, la Comarca abonará a los trabajadores que opten por ella, y que tengan una antigüedad en la Comarca de más de cinco años, las cuantías indicadas en la siguiente tabla:

- A los 64 años de edad: 4 mensualidades de su salario.
- A los 63 años: 6 mensualidades.
- A los 62 años: 8 mensualidades.

#### **Artículo 36°. - JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS:**

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y demás normativa de aplicación, los trabajadores podrán solicitar su jubilación a partir de la edad de 64 años. La Comarca se compromete a sustituirlos por otros trabajadores, que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, mediante contratos concertados al amparo de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente. El contrato del sustituto tendrá una duración mínima de un año.

Con independencia de lo expuesto en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que al llegar a la edad de 65 años no tengan cumplido el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión de jubilación, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir el citado periodo de cotización, previo acuerdo con la Comarca de la Litera en cada caso concreto.

#### **Artículo 37°. - SEGURO DE ACCIDENTES.**

La Comarca de La Litera suscribirá una Póliza de Seguro de Accidentes Colectivo, que cubra y garantice los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, de los trabajadores a su servicio, por las contingencias y cuantías siguientes:

- a) Fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente laboral o no laboral: 27.000 euros.
- b) Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral o no laboral: 12.000 euros.
- c) Fallecimiento derivado de enfermedad común: 12.000 euros.

El importe de las indemnizaciones no son acumulables entre sí.

### **Artículo 38º. - PLAN DE PENSIONES.**

De conformidad con el artículo 30 a) de la Orden de 24 de noviembre de 2005, de Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, o normativa que la sustituya, la Comarca de la Litera se compromete a realizar aportaciones anuales al citado Plan, de acuerdo con las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio como parte de la masa salarial específica para planes de pensiones.

La contribución de la empresa se distribuirá en una cantidad lineal para todo partícipe activo a 31 de diciembre del año anterior con derecho a aportaciones.

### **TITULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

#### **Artículo 39º. - Normativa aplicable.**

**La Comarca deberá cumplir las obligaciones legales y/o reglamentarias establecidas en materia de prevención de riesgos laborales. Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.**

#### **Artículo 40º. - Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la Comarca con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las establecidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comarca garantizará la formación pertinente en materia preventiva. Tienen reconocido el mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa.

#### **Artículo 41°.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.**

De conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye el Comité de Seguridad y Salud Laboral, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Comarca en materia preventiva.

Estará integrado por los Delegados de Prevención y por los representantes de la Comarca, en número igual a los primeros. Funcionará como órgano paritario y colegiado. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán las previstas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 42°.- Deberes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.**

Los trabajadores observarán las normas de seguridad y salud laboral. Deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas, por su seguridad y su salud, así como por la de las demás personas afectadas a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciban de sus superiores.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección puestos a su disposición.
- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes, utilizándolos correctamente.
- Informar inmediatamente a sus superiores y a los Delegados de Prevención de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los

trabajadores, así como de todo defecto que haya comprobado en los sistemas de protección.

- Contribuir a que puedan cumplirse todas las tareas o exigencias impuestas por la autoridad competente en materia preventiva.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras.

#### **Artículo 43º. - Derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.**

Los trabajadores tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tienen derecho, en particular:

- a) A recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva.
- b) A ser informados de los resultados de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos relativos a la vigencia de su estado de salud en relación a los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos.
- c) A interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, del que hubiera informado a sus superiores y, a pesar de ello, no se hubiesen adoptado las medidas correctivas necesarias. Igualmente, podrá paralizar su actividad cuando hubiera intentado informar a sus superiores y no hubiese sido posible. Esta actuación no constituirá incumplimiento laboral, a menos que el trabajador haya actuado con mala fe o cometido negligencia grave.

#### **Artículo 44º. - Vigilancia de la Salud.**

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los empleados de la Comarca, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá establecer que, en función de la actividad de determinados servicios, se realicen las revisiones con una periodicidad menor, o bien, se lleve a cabo



un reconocimiento más específico, para garantizar la protección de la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 45°.- Vestuario.**

La Comarca proveerá de ropa de trabajo adecuada a los trabajadores, en servicio activo, que estén adscritos a puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. El uso de la ropa de trabajo será obligatorio. En todo caso, se estará a lo dispuesto al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **TITULO IX.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**

#### **Artículo 46°.- Derechos de Representación.**

En todo lo relativo a participación de los trabajadores en la empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto a lo establecido en su Título II, y demás normativa concordante.

#### **Artículo 47°.- Comité de empresa.**

El Comité de empresa es el órgano colegiado que representa los intereses laborales del conjunto de los trabajadores.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, tendrá derecho:

1°- A ser informado de la situación económica de la empresa, a través de los datos del Presupuesto de la Comarca; de las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación de su número, tipos y modalidades a utilizar en su caso; de las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y las causas; de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus

consecuencias, de los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen; a ser informado de modificaciones colectivas de horarios y turnos.

2º. - A recibir información sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentarla.

3º.- A conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen y de documentos relativos a la finalización de la relación laboral, así como recibir la copia básica de los contratos, la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

4º.- A ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en especial, de los despidos.

5º.- A ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en el seno de la empresa, su evolución probable y cambios, y sobre todas las decisiones que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.

6º.- A emitir informe, con carácter previo a su ejecución, sobre acuerdos adoptados relativos a reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales; reducciones de jornada; traslado total o parcial de las instalaciones de la Comarca; los procesos de modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo; los planes de formación profesional; la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La información se facilitará sin menoscabo de ejercicio de las funciones y servicios públicos, de manera que permita a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe, y que

la empresa pueda conocer el criterio del comité antes de adoptar o ejecutar sus decisiones.

El comité de empresa tendrá, además, las siguientes competencias:

a) ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, de seguridad social y de empleo; vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores; vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

La Comarca facilitará que los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como los expertos que, en su caso, les asistan, deberán observar el deber de sigilo profesional con respecto a aquella información que les haya sido expresamente transmitida con carácter reservado por la Comarca. Asimismo, no podrán utilizar ningún tipo de documento entregado por la Comarca fuera del ámbito de la misma ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración del mandato representativo e independientemente del lugar en que se encuentren.

#### **Artículo 48º.- Crédito horario de los miembros del Comité de Empresa.**

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme a la legislación general aplicable.

#### **Artículo 49º.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el desempeño de su representación.

b) Apertura y tramitación de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y la Sección Sindical a la que pertenezca, en su caso.

c) Prioridad de permanencia en la Comarca respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas. Igual criterio se aplicará en los traslados.

d) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

e) Podrán ejercer la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, las publicaciones de interés laboral o social, sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente, y comunicándolo a la empresa.

#### **Artículo 50º.- SECCIONES SINDICALES.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 11/1985 Orgánica de Libertad Sindical, la Comarca reconocerá las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que cumplan con los requisitos y condiciones de representación en ella determinados.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de sus afiliados y plantearlas a los órganos de representación y a la Comarca.

b) Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados al mismo.

c) Ser informadas y oídas por la Comarca, con carácter previo, en relación con los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves que afecten a los afiliados a su Sindicato, así como en materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo y traslados forzosos de trabajadores cuando revistan carácter colectivo.

d) Podrán recaudar cuotas sindicales a sus afiliados a través del descuento en las nóminas, previa autorización por escrito de éstos y notificación al Departamento de personal.

e) Dispondrán en los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, así como del resto del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

Las Secciones sindicales podrán nombrar delegados sindicales que las representen, si bien, en tanto no se supere el umbral establecido en el artículo 10.1 de la L.O.L.S (250 trabajadores), no gozaran de las garantías y derechos otorgados por el artículo 10.3 de la L.O.L.S., a excepción de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 51º.- DERECHO DE REUNIÓN**

Los trabajadores, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen en el órgano de negociación correspondiente, así como lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a reunirse en asamblea.

Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) El Comité de Empresa.

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

**Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente de la Comarca en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.**

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

## **TITULO X. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 52°.- INFRACCIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, por acción u omisión, se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido, el grado en que se haya vulnerado la legalidad, la gravedad de los daños causados al interés públicos, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos y el descrédito para la imagen pública de la Administración comarcal.

### **Artículo 53°.- FALTAS LEVES**

- a) Faltar un día al trabajo en un mes sin causa justificada.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
- c) El retraso sin causa justificada, la negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- d) Descuidos en la conservación y limpieza del material, herramientas, instalaciones o documentos, y la falta de higiene personal.
- e) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o del servicio. Si dieran lugar a escándalo, se considerará falta grave.
- f) No atender al público, a los receptores de los servicios y al personal, en general, con la debida corrección.
- g) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación, en caso de incapacidad temporal.
- h) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- i) Fumar en el centro de trabajo.

### **Artículo 54°.- FALTAS GRAVES**

- a) Faltar dos o más días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

- b) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin justificación.
- c) Falta de la atención debida al trabajo encomendado que causara un perjuicio al servicio.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos graves en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la Comarca.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados, con el público ó receptores de los servicios o familiares de éstos.
- f) Simular la presencia o encubrir la ausencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- g) Simular la enfermedad o el accidente.
- h) Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- i) Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
- j) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Comarca, sin la oportuna autorización.
- l) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- ll) La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
- m) No advertir inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
- n) La no utilización o el uso inadecuado de los equipos de protección individual facilitados por la empresa, la inobservancia de las indicaciones de seguridad y de las órdenes en materia de prevención de riesgos laborales.
- ñ) La reincidencia en faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que haya mediado anterior apercibimiento verbal o escrito, aunque sean de distinta naturaleza.

## **Artículo 55°.- FALTAS MUY GRAVES**

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Aragón, 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 y orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) 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.
- d) El acoso laboral.
- e) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- f) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- g) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- h) 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.
- i) La violación del sigilo profesional.
- j) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- k) La violación de la imparcialidad, utilizando facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- l) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- ll) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.



- n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- ñ) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- p) El fraude, deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.
- q) El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicio a sus compañeros o a terceros, o daño a la Comarca.
- r) La reincidencia en faltas graves, dentro del mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

También incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves de otros trabajadores, cuando de dichos actos se derive daño grave para la administración o los ciudadanos.

## **Artículo 56º.- SANCIONES**

Por razón de las faltas cometidas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

1º.- Faltas leves: a) Apercibimiento verbal. b) Apercibimiento por escrito.

2º.- Faltas graves: a) Suspensión de empleo y sueldo con una duración máxima de tres años. b) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, con una duración máxima de dos años, sin derecho a indemnización. c) Demérito, consistente en la inhabilitación para ascender de categoría profesional por un período no superior a tres años, sin que pueda ser considerado como servicios prestados a efectos de mérito.

3°.- Faltas muy graves: a) Suspensión de empleo y sueldo con una duración mínima de tres años y una duración máxima de seis años. b) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, con una duración mínima de dos años y máxima de seis años, sin derecho a indemnización. c) Demérito, consistente en la inhabilitación para ascender de categoría por un período superior a tres años e inferior a seis, sin que pueda ser considerado como servicios prestados a efectos de mérito. d) Despido, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

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

#### **Artículo 57°.- PRESCRIPCIÓN**

Las faltas prescribirán en los plazos siguientes:

Las faltas leves a los seis meses; las faltas graves a los 2 años y las faltas muy graves a los 3 años.

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.

#### **Artículo 58°.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES**

1.- Competencia. Corresponde al Presidente de la Comarca la facultad de imponer las sanciones, incluido el despido, dando cuenta al Consejo Comarcal, en este último caso, en la primera sesión que celebre.

2.- Procedimiento. Sólo será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Para la imposición de sanciones por faltas leves deberá cumplimentarse, en todo caso, el trámite de audiencia al interesado.

3.- Fases del procedimiento.

### ***Iniciación e incoación***

a) Investigación reservada.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, quien podrá acordar previamente a su incoación la realización de una investigación reservada. En ningún supuesto se considerará que las actuaciones derivadas de la investigación reservada forman parte del procedimiento disciplinario.

b) Incoación y nombramiento de instructor y secretario.

El órgano competente para incoar el expediente nombrará un instructor y un secretario imparciales a quienes serán de aplicación las normas vigentes en materia de abstención. El acuerdo de incoación del expediente y el nombramiento de instructor y secretario será comunicado por escrito al trabajador sujeto a expediente, que podrá ejercitar el derecho de recusación.

c) Medidas cautelares o provisionales. Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación del expediente podrá adoptar las medidas cautelares o provisionales que considere convenientes para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que, en ningún caso dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

### ***Instrucción.***

a) Declaración del expedientado y práctica de diligencias. El instructor como primera medida, procederá a tomar declaración al trabajador sujeto a expediente, y ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades susceptibles de sanción.

b) Pliego de cargos. En un plazo no superior a un mes desde la notificación al trabajador de la incoación del expediente, el instructor formulará el pliego de cargos, claro y preciso, en el que consten los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y las sanciones que pudieran serle de aplicación. En casos excepcionales y previamente justificados, el instructor podrá solicitar la ampliación del plazo referido.

El pliego de cargos se notificará por escrito al trabajador. En el plazo de los diez hábiles siguientes a esa notificación, el trabajador podrá contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, aportando cuantos documentos crea oportunos y proponiendo la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

c) Práctica de pruebas y trámite de audiencia. El instructor deberá informar al trabajador, dejando constancia en el expediente, de la posibilidad que tiene de ejercitar su derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores y/o un delegado sindical en cualquier momento del proceso.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que considere oportunas o aquellas otras que estime pertinentes, debiendo motivar la denegación de las no admitidas. Dispondrá de un plazo no superior a un mes para la práctica de las mismas, debiendo notificarse en forma reglamentaria al trabajador su realización.

Finalizada la práctica de las pruebas y las diligencias correspondientes, el instructor dará vista del expediente al trabajador con carácter inmediato, dándole un plazo de diez días hábiles para que alegue lo que estime conveniente para su defensa.

El representante legal de los trabajadores y/o el delegado sindical tendrán derecho a la vista del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias o pruebas.

d) Propuesta de Resolución. El instructor formulará, a su vez, dentro de los diez días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con toda clase de precisión los hechos, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el instructor al trabajador para que en el plazo de diez días hábiles pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa. Oído el trabajador o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

### ***Resolución.***

La Comarca notificará la resolución al trabajador, acordando la imposición de la sanción o sanciones que procedan, así como la fecha desde la que surtirán efectos o, en su caso, el archivo o sobreseimiento del expediente. La resolución podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

La inobservancia total y absoluta del procedimiento sancionador implicará la nulidad de la sanción impuesta.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera.- Complemento de Prolongación de Jornada.**

Los trabajadores pertenecientes al servicio de residuos sólidos que estén acogidos al complemento de prolongación de jornada, podrán seguir manteniéndolo hasta el 31 de diciembre de 2009, desapareciendo el mismo a partir del 1 de enero de 2010.

### **Segunda.- Bolsas de Trabajo.**

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a estudiar la regulación del procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que pueda ser aprobado por el órgano competente de la Comarca de La Litera.

### **Tercera.- Plus por uso de vehículo propio.**

Las partes firmantes del Convenio se comprometen igualmente a estudiar, en el mismo plazo, la situación del personal laboral que utiliza su coche particular en el desempeño de su puesto de trabajo, a fin de proponer el establecimiento de un plus por uso de vehículo propio.

#### **Cuarta.- Permiso de paternidad.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, el permiso de paternidad regulado en el artículo 48 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará a cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011. "

Sometido a votación es aprobado con el voto a favor del PSOE y PP ( 19 votos ) y 5 abstenciones del PAR y Grupo Mixto-CHA.

#### **SEXTO. DICTAMEN PROPUESTA DE DESIGNACIÓN REPRESENTANTE TÉCNICO EN EL OBSERVATORIO ARAGONÉS DE COMARCAS.**

Por el Secretario se da lectura al Dictamen que dice:

La Comisión de Hacienda Personal y Régimen Interior, en sesión de fecha 20 de Enero de 2.010 aprobó el siguiente:

#### **DICTAMEN**

Por decreto 195/2009, de 10 de noviembre el Consejo de Gobierno del Gobierno de Aragón creo el Observatorio Aragonés de las Comarcas, previsto en el artículo 8 del Decreto 345/2002 del Consejo de Cooperación Comarcal.

El observatorio se configura como un órgano de apoyo técnico al Consejo de Cooperación Comarcal y tiene como objetivo

cooperar al mejor funcionamiento de la organización territorial de Aragón.

Según se establece en el art 4 del decreto 195/2009 en la composición del observatorio formaran parte 32 técnicos en representación de las Comarcas, uno por comarca a propuesta del Consejo Comarcal correspondiente.

Por ello, por unanimidad se propone al Consejo Comarcal la adopción del siguiente acuerdo

PRIMERO. Proponer como técnico de la Comarca de La Litera/La Llitera en el Observatorio Aragonés de las Comarcas, de conformidad con lo previsto en el Decreto 195/2009, de 17 de noviembre al Secretario-Interventor de La Comarca D. Fernando Lázaro García

SEGUNDO. Dar traslado del presente al departamento de Política Territorial, Justicia e Interior del Gobierno de Aragón.

Sometido a votación es aprobado con 24 votos a favor de todos los grupos.

**SEPTIMO. DAR CUENTA RESOLUCIONES DE LA 916 A LA 941 DE 2009 DE LA 1 A LA 030 DE 2.010**

El Consejo queda enterado de las Resoluciones dictadas por el Presidente y los Consejeros/as Delegados de la 916 a la 941 de 2009 y de la 001 a la 030 de 2010.

**OCTAVO. DAR CUENTA DEL ACUERDO DE PRORROGA PRESUPUESTARIA**

Por el Secretario se da cuenta de la Resolución nº 002 de fecha 5 de Enero de 2010 que textualmente dice:

" Considerando que no resulta posible cumplir, antes de 31 de diciembre, los trámites necesarios para que el Presupuesto del próximo ejercicio entre en vigor el 1 de enero de 2.010,

Considerando el informe de Intervención de fecha 5 de Enero de 2.010, sobre la prórroga para el año 2.010 del Presupuesto comarca actualmente en vigor.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en los artículos 169.6 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 21.4, segundo párrafo, del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril,

### **RESUELVO**

PRIMERO. Aprobar el Presupuesto prorrogado para el año 2.010, con el contenido señalado en informe de Intervención de fecha 5 de Enero de 2.010.

SEGUNDO. Dar cuenta de la presente Resolución al Consejo Comarcal en la próxima sesión que celebre.

### **NOVENO. RUEGOS Y PREGUNTAS**

No se producen

Sin mas asuntos que tratar y de orden del Presidente se levanta la sesión siendo las veinte horas treinta y cinco minutos del día anteriormente indicado, extendiendo la presente, de lo que como Secretario doy fe.