

c) Los de nacionalidad española aportarán fotocopia del DNI. Los nacionales de otros estados de la Unión Europea, o las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores aportarán fotocopia compulsada del pasaporte, los familiares de los anteriores, además fotocopia compulsada del documento acreditativo del vínculo de parentesco y declaración jurada del ciudadano del Estado europeo al que afecta dicho vínculo, haciendo constar que no esta separado de derecho de su cónyuge o, en su caso, que el aspirante vive a sus expensas o está a su cargo.

d) someterse previa citación que será cursada por el Departamento de Recursos Humanos, a reconocimiento médico que se efectuará por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

4. Quienes no presentaran la documentación, o el resultado del reconocimiento médico fuera “no apto”, no podrán ser nombrados.

Octava. — *Toma de posesión y cese.*

1. Efectuado el nombramiento como funcionario interino, se estará obligado a tomar posesión en el plazo de cuarenta y ocho horas, compareciendo para ello en el Departamento de Recursos Humanos. Transcurrido dicho plazo sin comparecer, se entenderá que renuncia al nombramiento.

2. El funcionario interino que pase a desempeñar el puesto de trabajo de profesor de Música Moderna, especialidad Guitarra Eléctrica, prestará el servicio en régimen de incompatibilidad, conforme a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

3. El cese como funcionario interino se producirá cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

Novena. — *Impugnación.*

La presente convocatoria, con sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones de la comisión de selección, podrán ser impugnadas por los interesados en los casos y formas que determine la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así, como en su caso, en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Zaragoza, a 6 de septiembre de 2013. — La consejera de Participación Ciudadana y Régimen Interior, Lola Ranera Gómez. — El secretario general, Luis Giménez Abad.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Comarca Campo de Borja

Núm. 10.246

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Comarca Campo de Borja.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Comarca Campo de Borja (código de convenio 50003982012005), suscrito el día 29 de julio 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 6 de agosto de 2013, requerida subsanación, y aportada esta el 29 de agosto de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 2 de septiembre de 2013. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracial.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito personal y de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su salario con cargo al presupuesto de la Comarca Campo de Borja.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante, las contrataciones específicas para fines concretos y períodos singulares recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo.

En todo el texto, todas las referencias que recojan la expresión trabajador o hijo deberán ser entendidas en todo caso referidas tanto al género masculino como femenino. Todas las referencias a hijos que figuren en el texto incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento preadoptivo o permanente, tanto de la solicitante como su cónyuge, pareja de hecho

o persona con quien conviva maritalmente. La referencia a grado de afinidad incluye al trabajador por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

Art. 2.º *Ambito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el BOPZ y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

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

La composición de esta comisión será paritaria por ambas partes, cinco a designar por la Comarca y otros cinco por los representantes de los empleados públicos, pudiendo asistir asesores con voz pero sin derecho a voto.

La comisión se constituirá a los veinte días de la entrada en vigor del convenio, y una vez constituida se llenará de contenido las funciones a desarrollar por la misma. Estará presidida por quienes las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario quien se designe de mutuo acuerdo.

La comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y de forma extraordinaria a propuesta de alguna de las partes convocando la reunión con al menos siete días de antelación y se reunirá en un plazo no superior a siete días.

La comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del convenio colectivo.

b) Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

c) Estudio de posibles nuevas categorías profesionales, dependiendo de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando en la Comarca.

d) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.

e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

f) Entender en otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

g) Estudio de la modificación del convenio del personal laboral de la Comarca Campo de Borja, cuando se retire la suspensión en cuanto a convenios del Real Decreto 20/2012.

h) Establecer la prioridad entre los diferentes tipos de permisos.

Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha comisión se reunirá cuando lo solicite al menos una de las partes. La convocatoria de las reuniones las realizará el secretario de la comisión, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación de cuarenta y ocho horas.

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

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

—En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán acudir al Servicio Aragonés de Mediación y arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga.*

Finalizada la vigencia el presente convenio colectivo, este se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto se logre un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, este se considerará prorrogado y en vigor todo su contenido, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 5.º *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, siempre que en su conjunto y globalmente consideradas supongan

condiciones más beneficiosas para los empleados públicos, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 6.º *Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Comarca o imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

Art. 7.º *Absorción.*

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

Art. 8.º *Unidad de convenio.*

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

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.º *Organización del trabajo.*

La organización es competencia exclusiva de la Comarca Campo de Borja, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO III

Art. 10. *Calendario laboral.*

Se acordará entre las partes el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración central, Gobierno de Aragón y las dos fiestas locales.

Los calendarios laborales incorporarán cada año natural, cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas o Locales coincidan con sábado en dicho año un día de libre disposición por cada festividad.

Los días 24 y 31 de diciembre no se considerarán como laborables. El calendario laboral incorporará dos días adicionales de permiso de libre disposición cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su cometido no pueda disfrutar de cualquiera de los catorce (14) días festivos anuales que como inhábiles vengan recogidos en el calendario laboral disfrutará a razón de dos horas, cada hora trabajada en dichos festivos, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita.

HORAS EXTRAORDINARIAS: Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias con carácter habitual. Las realizadas con carácter estructural se compensarán en tiempo de descanso cuando el servicio lo permita a razón de una hora y media la extraordinaria normal y dos horas festivas o nocturnas. Se considerará hora extraordinaria la realizada fuera del horario flexible de 8:30 a 16:00 horas para los trabajadores sin derecho a flexibilización por familiar a cargo, y hasta las 18:00 horas en caso de que disfruten de flexibilización adicional por familiar a cargo de una o dos horas diarias según los casos. Las horas extraordinarias que se realicen y queden a compensar deberán ser previamente autorizadas por el presidente.

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO.

Art. 11. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la comarca será de treinta y siete y media semanales, con un cómputo anual de 1.647 horas. Anualmente se revisará el exceso de jornada realizado por los trabajadores, concediéndose días de libranza en relación a la jornada máxima.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA: En los puestos destinados en oficinas comarcales y en los puestos que no requieran la presencia permanente el trabajador podrá optar por la distribución de jornada siguiente:

—Jornada de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8:30 a 14:30 horas, de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizara en horario flexible, entre las 7:30 y las 8:30 horas, de lunes a viernes, y entre las 14:30 y las 16:00 horas, de lunes a viernes.

Dicha jornada deberá realizarse en cómputo mensual a razón de 7,5 horas/día de trabajo.

ADEMAS, FLEXIBILIZACIÓN HORARIA: El personal laboral que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad tendrán derecho a flexibilizar en máximo una hora el horario fijo de su jornada. El personal laboral de la Comarca, que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: La reducción por guarda legal constituye un derecho individual del empleado de la Comarca.

—De un menor de doce años: El personal laboral que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

—De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El personal laboral que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, o psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

—De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave: El personal laboral de la Comarca, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave del presente convenio.

—En el caso de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

DESCANSO SEMANAL: El descanso semanal será de dos días, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En caso de centros de trabajo que trabajen los siete días de la semana el descanso semanal se disfrutará en fines de semana alternos cuando no puedan ser consecutivos.

Art. 12. *Exceso de jornada, horarios especiales y pausa laboral.*

Ante la posible diversidad de algún servicio existente en el ámbito de la Comarca, considerando la potestad organizativa de la Corporación a través de la Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se estructurarán y reestructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a estos servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, eficacia, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias y en aras a una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla comarcal.

Cuando se realice una jornada continuada de más de seis horas seguidas de trabajo, se disfrutará de una pausa por un período de veinticinco minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

Art. 13. *Vacaciones anuales.*

VACACIONES ANUALES: El disfrute de las vacaciones anuales será de veintidós días hábiles, no considerándose como tales los sábados. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 28 de febrero del año siguiente. La mitad de esos serán elegidos por el trabajador y el resto por la empresa, atendiendo, en todo caso, a las necesidades del servicio.

Para una mejor organización de los diferentes servicios los trabajadores solicitarán por escrito cada año, antes del 31 de enero, las vacaciones preferentes y las de disfrute a opción de la empresa. De los once días que el trabajador tiene opción de elegir, podrá guardarse un máximo de cinco días, para disfrutar avisando con la antelación suficiente, a lo largo del año. Obligatoriamente, antes del 1 de septiembre de cada año, el trabajador deberá haber solicitado por escrito la preferencia de esos cinco o menos días si no los ha solicitado a 31 de enero. En caso de no solicitarlos, la empresa podrá ejercer la opción de concedérselos cuando la misma disponga.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Comarca coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (suspensión por parto) y 48.bis (paternidad) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Art. 14. *Permisos.*

• Cuestiones generales:

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

—La concesión de los permisos contemplados en este punto requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Comarca, justificándolo debidamente. Igualmente se justificará su denegación.

—Los permisos se computarán en días hábiles (excluyéndose domingos y festivos).

—Asuntos propios: A lo largo del año y hasta el 28 de febrero del año inmediatamente posterior los trabajadores comarcales tendrán derecho a disfrutar de tres días de permiso por asuntos particulares según lo regulado en el Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de acuerdo con la Corporación se decidirá el disfrute de los mismos.

En todo caso, para su disfrute se deberá contar con la autorización de la presidencia para su disfrute cuando no esté el 50% de la plantilla del servicio, procurando que no interfirieran en el buen funcionamiento de los mismos.

Los asuntos particulares se podrán acumular para ampliar los períodos vacaciones desde el año 2013, independientemente de la entrada en vigor del nuevo convenio.

El personal, con las justificaciones que en cada caso se establezcan, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

—Dos días hábiles por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento, que serán ampliados a cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del ámbito de la Comarca.

—Acompañamiento al médico a hijos y parientes de primer grado: El personal de la Comarca tendrá derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario, siempre y cuando no interfiera en el buen funcionamiento de los servicios de la Comarca.

—Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, quince días.

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

—Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

—Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

—Enfermedad grave, que sea reconocida por el facultativo correspondiente, o en el anexo de enfermedades graves del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, cinco días hábiles en los supuestos de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

—Hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, durante los días de hospitalización más un día, con un máximo de cinco días hábiles, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

—Intervención quirúrgica con hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, durante los días de hospitalización más un día, con un máximo de cinco días hábiles, excepto en el caso de expedición por parte del facultativo correspondiente de reposo domiciliario necesario, en cuyo caso será un máximo de cinco días hábiles, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

—Intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o personas con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos exclusivamente el día de la intervención, excepto en el caso de expedición por parte del facultativo correspondiente de reposo domiciliario necesario, en cuyo caso será un máximo de cinco días hábiles, durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna.

—Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, descritos anteriormente, se tendrá derecho a disfrutar durante el proceso terapéutico del que se trate causa, pudiendo ser los días disfrutados de forma alterna, y debidamente justificado:

• En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado al efecto fuera del ámbito de la Comarca.

• En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral de la Comarca tendrá derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento fuera del ámbito de la Comarca.

—Consulta médica: Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de médico de familia o de cabecera, siempre y cuando no se pueda asistir a la misma fuera del horario laboral, circunstancia que se justificará el facultativo correspondiente. Para el caso de médico especialista, el tiempo disponible será el día de la consulta, siempre y cuando no se pueda asistir a la misma fuera del horario laboral.

—Para someterse a técnicas de fecundación asistida, clases de preparación al parto y la realización de exámenes prenatales, durante el tiempo necesario.

—Un día por traslado de domicilio habitual.

—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; incluye, entre otros, asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente o vocal de mesas electorales, interventor o apoderado; y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

—Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

—Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

—Se concederán otros permisos, valorando la situación de gravedad o excepcionalidad de los mismos.

—Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional a los que asista el personal comarcal o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año. Si por razón de esos congresos o reuniones se percibe algún tipo de retribución, se deberá comunicar a la empresa a fin de descontarse del salario.

• Permiso por paternidad y adopción o acogimiento: El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a disfrutar de quince días laborales a contar desde el nacimiento, o desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de la adopción.

• Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en un caso de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la

reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

• Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer: Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador de la Comarca tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

• Permiso por lactancia: Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

• Permisos por hijos prematuros o por cualquier otra causa que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Art. 15. Excedencias y licencias.

Todo lo previsto en este apartado se considera sin perjuicio de las posibles mejoras legislativas que se puedan producir.

El personal de la Comarca Campo de Borja se hallará en alguna de las siguientes situaciones:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicio en otras Administraciones Públicas.
- Excedencia.
- Licencias.

SERVICIO ACTIVO.

Se hallarán en situación de servicio activo quienes presten servicios en su condición de personal laboral de la Comarca Campo de Borja.

SERVICIOS ESPECIALES.

1. El personal laboral de la Comarca Campo de Borja será declarado en situación de servicios especiales en los casos y supuestos del artículo 87 de la Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en el mismo puesto de trabajo, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidadas, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan.

SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

1. El personal laboral de la Comarca Campo de Borja que en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de selección obtengan destino en una Administración Pública distin-

ta serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

2. El personal laboral de la Comarca Campo de Borja en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de selección o de provisión previstos se rige por la legislación de la Administración en la que esté destinado de forma efectiva y conserva su condición de personal laboral de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

3. El personal laboral de la Comarca Campo de Borja que reingrese al servicio activo en la Administración de origen, procedente de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en este convenio.

EXCEDENCIA: La excedencia del personal laboral de la Comarca Campo de Borja podrá adoptar las siguientes modalidades:

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia de género.

a) El personal laboral de la Comarca Campo de Borja podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de dos años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al personal laboral se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

b) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) El personal laboral de la Comarca Campo de Borja, podrá adoptar las siguientes modalidades de excedencia por cuidado de familiares:

c1) El personal laboral de la Comarca Campo de Borja tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c2) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará al personal laboral de la Comarca Campo de Borja.

d) El personal laboral de la Comarca 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Todas las excedencias conllevan la reserva del puesto de trabajo. El reingreso al servicio activo se pedirá en el período de un mes desde que terminó el hecho que causó la excedencia. En caso de excedencia voluntaria, el puesto se reservará durante el primer año y se solicitará el reingreso al servicio activo con una antelación mínima de un mes.

LICENCIAS:

• Licencia sin sueldo: El trabajador de la Comarca Campo de Borja podrá optar por:

1. El trabajador con un año de antigüedad como mínimo tendrá derecho en caso de necesidad justificada a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses, debiendo mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

2. Licencia sin sueldo. El personal que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito con un mes de antelación, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de tres meses cada dos años.

En todos los supuestos anteriores se reserva el puesto de trabajo en la Comarca Campo de Borja. En los supuestos 1 y 2, el trabajador, al solicitar el tipo de licencia sin sueldo, deberá optar entre una de las dos situaciones.

Durante el disfrute de esta licencia subsistirá la obligación de mantener el alta y cotizar a la Seguridad Social por parte de la Comarca Campo de Borja, tal y como establece la Orden de 27 de octubre de 1992 (BOE de 5 de noviembre de 1992).

CAPITULO IV

ACCESO Y PROMOCIÓN

Art. 16. Acceso

La oferta de empleo público deberá precisar en relación con cada plaza los requisitos exigidos para acceder a la misma.

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición. El procedimiento de acceso a cualquiera de los puestos de trabajo en la Comarca quedará garantizado por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En caso de contratación de algún empleado público por necesidades urgentes y/o porque así lo decidiera la entidad local, previo informe a los representantes de los empleados públicos, se recurrirá a la forma de contratación más ágil (INAEM, convocatoria urgente, etc.).

Art. 17. Tribunales de selección de personal.

Se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 18. Acceso de discapacitados físicos.

Se tendrá en cuenta y se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 19. Bolsa de trabajo.

Se creará una bolsa de trabajo en las distintas categorías y grupos profesionales, dirigidas a cubrir puestos de trabajo en los servicios donde se pueda producir un gran número de contrataciones temporales.

Art. 20. Promoción.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Comarca de ascender de una categoría inferior a una categoría superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

La Comarca podrá reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, llevando dos años de antigüedad, no padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo y que, estando en posesión de la titulación exigida, supere el procedimiento selectivo para ello.

Para la valoración de méritos se puntuará, entre otros factores, sin ánimo de exclusividad y de acuerdo con las bases de la convocatoria realizada al efecto:

- Antigüedad.
- Experiencia profesional para el puesto.
- Titulación académica.
- Cursos y formación relacionados directamente con el puesto a desempeñar.

La composición de los tribunales de evaluación se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Administración Local de Aragón.

Art. 21. Formación.

La Comarca realizará anualmente un estudio de las necesidades de formación profesional de su personal, con la participación de los distintos sindicatos implantados en la Comarca.

La Comarca dirigirá dicho Plan de Formación a la Federación Aragonesa de Municipios, comarca y Provincias (FAMCP) para su ejecución.

Con tal fin, facilitará el reciclaje y la formación de sus empleados públicos supeditándolo, en todo caso, a las necesidades del servicio y a su buen funcionamiento.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

La homogeneidad estructural y organizativa requiere un respeto al sustrato retributivo, por lo que las modificaciones que se hagan de la misma y su afectación, solo pueden tener vía legal a través de este convenio.

Las subidas salariales para los años de vigencia de este convenio se vincularán a lo que marquen las Leyes de Presupuestos del Estado.

Art. 22. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán durante la segunda quincena de los meses de junio y diciembre.

Art. 23. Gratificaciones.

Retribuye servicios realizados fuera de la jornada normal. No podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. La asignación individual al empleado público se efectuará por la Presidencia con sujeción a los criterios que establezca el Pleno de la Comarca. Y en todo caso, el módulo que se establezca para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada y fundamentada por otros factores.

Art. 24. Antigüedad.

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

Art. 25. Pluses.

En este apartado pueden existir todos aquellos pluses que la Comarca considere lógicos. Por ejemplo: de festividad, turnicidad, conducción, 24 y 31 de diciembre, guardias, etc.

Art. 26. Estructura de la nómina.

La nómina estará estructurada por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa.
- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de convenio.
- Complemento de puesto de trabajo.
- CPT, en su caso.
- ILT, en su caso.
- Pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.
- Horas extraordinarias, si las hubiere.

En estos dos últimos conceptos, y en el caso de que los hubiere, deberá constar el mes a que corresponde.

Respecto al complemento personal transitorio, entendiendo como tal la diferencia entre lo que se percibe y lo que se propone como retribución final, cuando exista, se aplicará lo previsto en la legislación vigente.

La retribución mensual vendrá determinada por el resultado de dividir entre 14 el total de las retribuciones finales negociadas.

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES

Art. 27. Mejoras sociales.

• Accidente en horario laboral con vehículo propio: En los supuestos de accidente del automóvil en la realización de los servicios prestados a la Comarca que, en su caso, no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Para ello, a partir del año 2013 se creará una partida presupuestaria con un importe de 1.000 euros. A partir del año 2013, entrará en vigor esta cobertura; será la Comisión Paritaria quien a finales de noviembre de cada año, y en relación a todos los accidentes en la realización del servicio y debidamente justificado (atestado de la Guardia Civil, parte de grúa, Policía Local, etc.), decidirá cómo repartir el dinero de dicha partida presupuestaria, entre los accidentes derivados de la prestación de servicios de noviembre del año anterior a octubre del año vigente. Se entenderá servicio prestado a la Comarca con el vehículo propio, aquel que sea abonado por kilómetro al trabajador.

• Permiso por antigüedad: el trabajador, al cumplir veinte años al servicio de la Comarca, podrá disfrutar en el año en que se cumplan un permiso retribuido de diez días hábiles.

• Seguro laboral: La Comarca garantiza un seguro cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento: 12.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 24.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente: 12.000 euros.

CAPITULO VII

ASISTENCIA SANITARIA

Art. 28. Asistencia sanitaria comarcal.

La asistencia sanitaria de todo el personal laboral al servicio de la Comarca se encuadrará en el sistema de la Seguridad Social.

Art. 29. Incapacidad laboral transitoria.

Siguiendo la línea de acomodo global al sistema general de Seguridad Social, la cobertura por accidentes para el personal laboral se llevará a efecto a través de la mutua correspondiente, acorde a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. La comunicación a la empresa se hará vía telefónica o vía e-mail, al jefe de servicio correspondiente y este a su vez, lo comunicará al señor presidente. En dichas ausencias se aportará justificante médico.

CAPITULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 30. Prevención en riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

NORMATIVA APLICABLE: En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los reglamentos que con posterioridad la desarrollen, y en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la ley

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN: Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Las competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales

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

La Comarca se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

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

En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones

Art. 31. Asesoramiento y defensa legal.

La Comarca designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones y del cumplimiento de sus obligaciones laborales, sea objeto de actuaciones judiciales asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio trabajador, o en el supuesto de que la Comarca a la que pertenezca sea la demandante.

CAPITULO IX

VESTUARIO

Art. 32. Régimen de vestuario.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados, salvo mal uso del mismo por parte del trabajador.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución serán según lo acordado con el delegado de prevención.

CAPITULO X

DERECHOS SINDICALES

Art. 33. Derechos sindicales.

En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, de 12 de junio, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES:

1. La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, de 12 de junio, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Los delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal son los órganos de representación legal de los trabajadores para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, ésta se ejercerá a través de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración local de Aragón

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN: La representación legal de los trabajadores tendrá los siguientes derechos de representación:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal, a través de las actas, resoluciones y órdenes del día de la Comisión de Régimen Interior, las Comisiones de Gobierno, órganos rectores y Plenos

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario

c) La contratación de nuevo personal laboral y la toma de posesión de funcionarios será precedida de la oportuna comunicación a la representación legal de los trabajadores

2. Emitir informe en expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido. Y en especial de los relacionados con las bases de convocatorias de los procesos de promoción, movilidad o selección del personal

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

4. Disponer en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios, que puedan ser utilizados para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para emplear los medios de reproducción gráfica de la entidad local en la forma establecida y con los condicionamientos generales de los mismos

5. En general de cuantas competencias y derechos de información, participación y negociación se reconocen en la Ley de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en la Ley Orgánica de 2 de agosto de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones relacionadas con esta materia

GARANTÍAS SINDICALES:

1. Todos los delegados de personal, miembros de comité de empresa o juntas de personal y delegados sindicales dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marque la ley para el ejercicio de sus funciones de representación

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

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

2. Con cargo a la reserva de horas mensuales, los representantes legales de los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al jefe del servicio correspondiente, y si procede posterior justificación de su utilización

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

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

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

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

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

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

DERECHO DE REUNIÓN:

1. Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las organizaciones sindicales más representativas, directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) Los delegados de personal, el comité de empresa o la junta de personal.

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

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

DERECHO DE HUELGA: Se reconoce el derecho al ejercicio de huelga de los empleados públicos en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

La aplicación de los servicios mínimos requerirá de la negociación previa con el comité de huelga que a tal efecto se constituya.

SECCIONES SINDICALES: Conforme a lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos representativos podrán constituir secciones sindicales, las cuales para el correcto ejercicio de sus competencias y funciones dispondrán de los siguientes derechos y garantías:

a) Los afiliados tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que pertenezcan, al cual se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

b) En el supuesto de incoación de expediente disciplinario de un afiliado, se dará notificación y audiencia a la sección sindical a la que pertenezca.

c) Se garantizará el uso gratuito de fotocopiadoras, télex, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de comunicación con sus afiliados, con los órganos de su sindicato y con los trabajadores.

CAPITULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 34. *Ambito de aplicación.*

El presente régimen disciplinario será de aplicación al personal de la Comarca de Campo de Borja.

El régimen disciplinario establecido en este convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal en que pudieran incurrir los empleados públicos, la cual se hará efectiva en la forma en que determine la Ley.

Faltas disciplinarias: Las faltas cometidas por los empleados públicos en el ejercicio de sus cargos se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia, intención, en leves, graves y muy graves.

SON FALTAS LEVES:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, hasta un máximo de diez horas al mes o hasta un máximo equivalente al 6% de la jornada laboral mensual.

b) La inasistencia injustificada de un día.

c) La no realización de los partes diarios de trabajo.

d) La incorrección con el público o con el resto del personal comarcal.

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

f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado público, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

SON FALTAS GRAVES:

a) El incumplimiento de la jornada de trabajo, que acumulada suponga un mínimo de diez horas al mes o equivalente a más de un 6% de la jornada laboral mensual.

b) La tercera falta injustificada de inasistencia o la recogida en el apartado c anterior, en un período de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

c) El incumplimiento injustificado de las órdenes e instrucciones de los superiores en el ejercicio previsto de sus facultades directivas, que suponga grave perturbación del servicio.

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

e) La grave desconsideración con el público o con el personal municipal.

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

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

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

i) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo.

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

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

l) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

m) La embriaguez o toxicomanía no habituales si repercuten negativamente en el trabajo o en la imagen de la Comarca Campo de Borja.

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

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

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

SON FALTAS MUY GRAVES:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

SANCIONES:

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

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

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

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

e) Apercibimiento.

f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

Extinción de la responsabilidad disciplinaria: La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte o prescripción de la falta o sanción, indulto y amnistía.

Si durante la tramitación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de condición de empleado público inculcado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al empleado público inculcado.

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

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

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

La prescripción se interrumpirá por la prescripción del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permanece paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al empleado público sujeto al procedimiento.

TRAMITACIÓN:

• Disposiciones generales:

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que una presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al Ministerio fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción, si procediera.

No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos contra el ejercicio de alguno de los derechos de las personas reconocidos por las leyes y de los delitos en el ejercicio de sus cargos, tipificados en los títulos II y VII, libro segundo, del Código Penal, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

Esta suspensión, cuando sea declarada por la autoridad administrativa, se regulará por lo dispuesto en los artículos 47 y 49 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y podrá prolongarse durante todo el procesamiento.

• Ordenación, iniciación, desarrollo y terminación:

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites, ajustándose en todo lo dispuesto a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y demás legislación aplicable.

Disposición transitoria

La relación de puestos de trabajo se empezará a realizar a partir del mes de junio de 2013.

Se realizará una valoración cuando se realice la RTP de complementar el kilometraje, con plus por disponibilidad y uso de vehículo, desgaste del mismo, además de establecer los complementos correspondientes por toxicidad, nocturnidad, distribución irregular de la jornada, especial cualificación, festividad, penosidad, peligrosidad, turnicidad, peligrosidad, responsabilidad o mando, especial dedicación, etc.

La promoción interna se valorará cuando esté realizada la relación de puestos de trabajo.

SECCION SEXTA**CORPORACIONES LOCALES****ALFAJARIN****Núm. 10.434**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 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, quedan expuestos al público durante el plazo de quince días los expedientes que contienen la cuenta general del presupuesto correspondiente al ejercicio 2012, de las siguientes entidades:

- Ayuntamiento de Alfajarín.
 - Patronato Municipal de Deportes.
 - Patronato Municipal de Agricultura.
 - Patronato Municipal de la Residencia de Ancianos Nuestra señora de la Peña.
- Durante este plazo y ocho días más se admitirán reclamaciones referentes a dichos documentos.

Alfajarín, a 13 de septiembre de 2013. — El alcalde, Francisco Verge Salvado.

ALHAMA DE ARAGON**Núm. 10.406**

El Pleno del Ayuntamiento de Alhama de Aragón, en sesión extraordinaria y urgente de 2 de agosto de 2013, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por abastecimiento de agua potable.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Alhama de Aragón, a 4 de septiembre de 2013. — El alcalde, José María Castejón Mozota.

ALHAMA DE ARAGON**Núm. 10.407**

En cumplimiento de lo establecido en las disposiciones vigentes, se hace pública la iniciación de expediente de revisión de oficio de contrato de mantenimiento de ascensores de titularidad municipal para que en el plazo de veinte días hábiles los interesados puedan comparecer en el Ayuntamiento y tener vista del expediente y efectuar cuantas alegaciones consideren convenientes y aportar los documentos de prueba que consideren pertinentes.

Alhama de Aragón a 4 de septiembre de 2013. — El alcalde, José María Castejón Mozota.

ALHAMA DE ARAGON**Núm. 10.408**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, se hace pública la aprobación de un Plan económico-financiero por el Pleno de esta Corporación en sesión de fecha 2 de agosto de 2013, el cual estará a disposición de los interesados en la sede del Ayuntamiento.

Alhama de Aragón, a 4 de septiembre de 2013. — El alcalde, José María Castejón Mozota.

ALHAMA DE ARAGON**Núm. 10.409**

El Pleno del Ayuntamiento de Alhama de Aragón, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 2 de agosto de 2013, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por alcantarillado.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Alhama de Aragón, a 4 de septiembre de 2013. — El alcalde, José María Castejón Mozota.

ALMOCHUEL**Núm. 10.324**

Habiendo transcurrido el plazo señalado en el artículo 17.1 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, sin que se haya presentado reclamación alguna contra el acuerdo adoptado por la Asamblea vecinal de esta Corporación en sesión celebrada el día 25 de junio de 2013 (anuncio publicado en el BOPZ núm. 164, de 19 de julio de 2013), queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo de aprobación de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por distribución de agua, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 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.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 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, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ.

Almochuel, a 4 de septiembre de 2013. — El alcalde, Angel Gascón Moliner.

ANEXO**ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR DISTRIBUCIÓN DE AGUA, INCLUIDOS LOS DERECHOS DE ENGANCHE****I - FUNDAMENTO Y NATURALEZA**

Artículo 1.º En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 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 dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 15 al 19, todos ellos del propio texto refundido, este Ayuntamiento, conforme a establecido en el artículo 20.4 t) del mismo texto, establece la tasa por distribución de agua, incluidos los derechos de enganche, que se regulará por la presente Ordenanza, redactada conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del TRLRHL.

II - HECHO IMPONIBLE

Art. 2.º Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación del servicio de distribución de agua, incluidos los derechos de enganche.

III - OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR Y DEVENGO

Art. 3.º Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal objeto de la presente regulación.

Las cuotas se devengarán el primer día del año natural, salvo que el devengo de la tasa se produjese con posterioridad a dicha fecha, en cuyo caso será a partir de la misma cuando se produzca el devengo.

IV - SUJETOS PASIVOS

Art. 4.º 1. Son sujetos pasivos en concepto de contribuyentes las personas físicas y jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que ocupen o utilicen las