

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente anuncio se le pone de manifiesto que el Consejo de Gerencia, con fecha 20 de marzo de 2014 y en expediente 384.769/2013, acordó lo siguiente:

Primero. — Imponer a Marco, Gómez y Campo, S.L., una multa de 6.000,01 euros por la comisión de una infracción urbanística grave consistente en instalaciones de protección contra incendios incumpliendo los artículos 21 y 20.2 de la NBE-CPI-96, en lo referente al alumbrado y señalización de emergencia y detección y alarma en garaje y falta de la columna seca proyectada, sin título habilitante de naturaleza urbanística, en calle Oviedo, 13-15, angular con calle Valencia, barrio de Casetas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 275 b) de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, modificada por la Ley 4/2013, de 23 de mayo.

La multa que en este acto se impone se ajusta a las cuantías máxima y mínima señaladas en el artículo anteriormente citado y ha sido determinada conforme a los criterios establecidos en la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, modificada por la Ley 4/2013, de 23 de mayo (art. 278), y Ley 30/1992, de 26 de noviembre (art. 131.3).

Segundo. — Dado que no se han presentado alegaciones dentro del plazo concedido para ello, el acuerdo de incoación del procedimiento sancionador se considera propuesta de resolución, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.2 del Decreto 28/2001, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento Sancionador de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Tercero. — Dar traslado a los interesados y a la Unidad de Gestión de Ingresos Urbanísticos para que inicie el correspondiente procedimiento recaudatorio de la multa impuesta. La cantidad que pudiera ingresar el Ayuntamiento como consecuencia de la multa que en este acto se impone deberá afectarse a actividades urbanísticas, de conformidad con el artículo 278.5 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, modificada por la Ley 4/2013, de 23 de mayo.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Previamente, y con carácter potestativo, se puede interponer recurso de reposición ante el órgano que ha dictado el presente acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que el Ayuntamiento haya notificado resolución expresa se entenderá aquel desestimado por silencio administrativo, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación presunta del recurso de reposición. Todo ello sin perjuicio de que pueda utilizarse cualquier otro recurso que se estime conveniente a su derecho.

Zaragoza, 20 de marzo de 2014. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio de Disciplina Urbanística, Ángel Sierra Acín.

Servicio de Disciplina Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Unidad Jurídica de Control de Obras

Núm. 5.888

Habiendo resultado fallido el intento de notificación personal a Sacrofat, S.L., y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se le pone de manifiesto que el Consejo de Gerencia, con fecha 6 de marzo de 2014 y en expediente 818.503/2012, acordó lo siguiente:

Primero. — Requerir a Sacrofat, S.L., para que en el plazo de un mes, a partir de la recepción de este acuerdo, proceda a la retirada de residuos domésticos en calle Albardín, polígono industrial Empresarium, La Cartuja Baja, toda vez que resulta acreditada la realización de acto de transformación, construcción, edificación o uso del suelo o del subsuelo incumpliendo la normativa urbanística de aplicación o careciendo del preceptivo título habilitante de naturaleza urbanística u orden de ejecución o, en su caso, no ajustándose a lo autorizado en aquellos, resultando el acto total o parcialmente incompatible con la ordenación vigente.

Segundo. — Advertir a la interesada que, transcurrido el plazo señalado en este requerimiento sin que haya sido atendido, podrá procederse a la ejecución subsidiaria del mismo.

También podrá el Ayuntamiento notificar este requerimiento a las empresas o entidades suministradoras de energía eléctrica, agua, gas o telefonía, a fin de que procedan a la suspensión de los correspondientes suministros.

Tercero. — Advertir asimismo a la interesada que el cumplimiento de este requerimiento deberá ser comunicado al Ayuntamiento (Servicio de Disciplina Urbanística, Unidad Jurídica de Control de Obras). Esa comunicación y la posterior comprobación de dicho cumplimiento por parte de los técnicos municipales determinará que no se adopten medidas encaminadas a la ejecución subsidiaria.

A mayor abundamiento, en el caso de que la reposición de la realidad física ilegalmente alterada y la reparación de los posibles daños causados se produzca antes del inicio del procedimiento sancionador, estaremos ante una circunstancia exigente y, en consecuencia, se procederá al archivo de las actuaciones, todo ello de conformidad con el artículo 278.5 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, modificada por Ley 4/2013, de 23 de mayo.

Cuarto. — Dar traslado del presente acuerdo a los interesados.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Previamente, y con carácter potestativo, se puede interponer recurso de reposición ante el órgano que ha dictado el presente acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que el Ayuntamiento haya notificado resolución expresa se entenderá aquel desestimado por silencio administrativo, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación presunta del recurso de reposición. Todo ello sin perjuicio de utilizar cualquier otro recurso que se estime conveniente a su derecho.

Zaragoza, 6 de marzo de 2014. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio de Disciplina Urbanística, Ángel Sierra Acín.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo

Núm. 5.818

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

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo para los años 2014 y 2015 (código de convenio 50100242012014), suscrito el día 6 de mayo de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 9 de mayo, 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, 12 de mayo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

El presente convenio recoge los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación de la que forma parte la representación legal de la Comarca y de los trabajadores.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones laborales del personal laboral que presta sus servicios en cualquiera de las unidades y centros de trabajo de la Comarca de Tarazona y el Moncayo.

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

I. Las normas de este convenio tendrán efecto desde su publicación en el BOPZ hasta el 31 de diciembre de 2015.

II. No obstante, mientras este convenio esté en vigor, las cláusulas de contenido económico y retributivo serán objeto de revisión, de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio y demás legislación vigente.

III. Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, seguirá en vigor por años sucesivos mientras no sea denunciado por alguna de las partes.

Una vez denunciado el convenio, se tendrá que constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes desde la denuncia del mismo.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, la comisión negociadora podrá acordar el someter las discrepancias a un arbitraje vinculante del SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje), en cuyo caso el laudo arbitral tendrá eficacia jurídica como el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado en su totalidad, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes y/o en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el documento que haya de sustituirlo.

V. La denuncia por cualquiera de las partes requerirá un plazo de preaviso por escrito de quince días.

Art. 3.º *Vinculaciones a la totalidad.*

I. Las condiciones establecidas en el presente convenio, que tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que la autoridad judicial competente anulase alguna de sus cláusulas, el convenio podrá ser renegociado en su totalidad a instan-

cia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien, negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

II. El contenido de las resoluciones dictadas por el órgano competente y de los acuerdos plenarios o de otros órganos de gobierno comarcal referentes al personal quedarán sin efecto en tanto contradigan el presente convenio, sin perjuicio de aquellos acuerdos tomados en aplicación del derecho necesario.

Art. 4.º Seguimiento y cumplimiento.

I. Se constituye una comisión mixta de interpretación integrada por los firmantes del presente convenio que velará por el seguimiento, aplicación, administración e interpretación de las condiciones establecidas en el presente documento.

II. Dicha comisión estará compuesta, paritariamente, por hasta un máximo de tres miembros de cada una de las partes, siendo designados los de la parte social en función de la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva. Ambas partes podrán ser asistidas por un asesor, con voz pero sin voto. Los miembros de dicha comisión podrán delegar su voto en alguno de los restantes integrantes de este órgano.

III. Cuando la comisión no pueda llegar a acuerdos que permitan dirimir las discrepancias, estas, previo acuerdo de la comisión, podrán ser sometidas a arbitraje de persona independiente y de reconocido prestigio o bien al SAMA.

Dicho arbitraje tendrá carácter voluntario y necesitará de la conformidad de ambas partes en torno a la figura del árbitro. Una vez acordado el arbitraje, las partes se comprometen a acatar su dictamen.

IV. Los acuerdos adoptados por esta comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio colectivo. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable de la mayoría de las dos representaciones. En este sentido la mayoría de la parte social o de la Comarca requerirá el 51% de la representatividad.

V. Son funciones de esta comisión:

- 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 nuevas categorías profesionales. Se podrá consultar a la Comarca en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones complementarias, no siendo vinculante dicha consulta.
- d) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
- e) Adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.
- f) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- g) Entender en cuantas otras cuestiones que tienden a clarificar o a esclarecer la aplicación práctica del convenio.

VI. A través del órgano competente en materia de personal, y dentro de los términos establecidos por Ley, se facilitará a los miembros de la comisión toda la información que precisen para el cumplimiento de sus funciones y tenga relación con las materias de su competencia.

VII. La comisión mixta será convocada, en plazo no superior a una semana, a instancia de cualquiera de sus miembros.

Art. 5.º Actualización.

La competencia para la actualización y puesta al día de las normas del presente convenio colectivo, cuando su contenido resultare afectado por disposiciones legales y reglamentarias, corresponderá a la mesa negociadora, sin perjuicio de las facultades administrativas que ostenta la Comarca de Tarazona y el Moncayo en aplicación del derecho sustantivo.

Sobre cualquier condición de trabajo no recogida expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto para el personal funcionario de esta Comarca siempre que no exista impedimento legal para ello.

Para todo tipo de contratación de personal laboral, a la hora de fijar las retribuciones, se tendrá siempre al principio de equiparación de a igual puesto de trabajo de igual remuneración, con referencia al personal funcionario, siempre que sea para nuevas incorporaciones.

CAPÍTULO 2

JORNADA LABORAL, HORARIO Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Art. 6.º Jornada laboral.

I. La jornada laboral del personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo será, con carácter general, de treinta y siete horas y media semanales de trabajo, en cómputo anual de 1.647 horas.

II. A efectos de distribución de la jornada laboral se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

- a) Horario laboral común: La jornada común se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes, con flexibilidad en horario de 7:30 a 15:30.
- b) Horario laboral común con o sin turnos: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida entre las 7:00 y 22:00 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos en las franjas horarias señaladas anteriormente.

III. Los trabadores del servicio de educación de adultos tendrá una jornada especial según el calendario de clases y actividades que se haya programado para cada año.

IV. Según las características de cada servicio, estos tendrán horario flexible, debiendo organizarse el trabajo en función del cómputo anual de horas.

V. En aquellos servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo.

VI. La permanencia de los puestos de apoyo a las reuniones programas o cualquier otra situación que lo requiera tendrá consideración singular y deberá acordarse por parte del presidente.

VII. Se reconoce un descanso diario de treinta minutos, que se computará como tiempo de trabajo, salvo que se realice una jornada de cinco de horas que tendrá derecho a veinte minutos.

VIII. En todo caso, el disfrute de esta pausa se realizará de manera que no afecte al normal funcionamiento de los servicios, asegurando una presencia mínima y necesaria, ya sea a través de turnos de descanso o de cualquier otra fórmula adecuada a tal fin. Si la pausa de trabajo no se disfruta se considerará como pausa disfrutada, pero no se añadirá al cómputo del horario.

IX. En aquellos puestos en que por razones del servicio se deba trabajar en fin de semana se guardará como mínimo dos días de descanso ininterrumpido de descanso semanal.

Art. 7.º Control horario.

I. El órgano competente en materia de personal regulará, informando a la representación sindical, la forma de control del horario en la jornada laboral.

II. La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal laboral dará lugar, salvo justificación admitida por el órgano competente en materia de personal, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

III. Los coordinadores de los diferentes servicios deberán comunicar al órgano competente en materia de personal las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones que se determinen.

Art. 8.º Calendario laboral.

I. Durante la vigencia de este convenio tendrán la consideración de días festivos en el calendario laboral de la Comarca de Tarazona los establecidos por el Gobierno, la Comunidad Autónoma de Aragón y las fiestas locales. Todos los años en el mes de diciembre se negociará el calendario laboral, con la representación sindical.

II. Los días 24 y 31 de diciembre, con la consideración de fiestas retribuidas y no recuperables, permanecerán cerradas las oficinas públicas y demás dependencias de esta Comarca.

III. En el caso de que los días anteriormente citados fueran sábado o domingo o descanso semanal serán sustituidos para toda la organización por dos días adicionales de asuntos propios.

Art. 9.º Servicios extraordinarios y especiales.

I. Los servicios extraordinarios fuera de jornada se realizarán en los casos excepcionales que así lo demanden, siendo autorizados por el órgano competente en materia de personal, con carácter previo.

II. Los servicios extraordinarios serán compensados preferentemente mediante compensación horaria, condicionado a las necesidades del servicio o unidad y previo informe del jefe del mismo, por una de las fórmulas siguientes:

a) Compensación en horas:

- Una hora de descanso por una trabajada en día laborable.
- Dos horas de descanso por hora trabajado sábado, domingo o festivo.

b) Compensación económica:

- Día laborable se abonará la hora a su equivalente por hora trabajada.
- Sábado, domingo o festivo se abonará el doble de lo que corresponda a la hora trabajada en día laborable.

III. La iniciativa de la realización de los servicios extraordinarios corresponde a los responsables de la Administración, mediante propuesta del consejero delegado correspondiente y con el visto bueno del presidente, debiendo motivarse debidamente por escrito con la suficiente antelación, salvo en aquellos supuestos de carácter urgente o excepcional.

IV. En todo caso, se tratará de reducir al máximo la realización de este tipo de trabajos a través de una correcta organización de los servicios, y tendiendo a la creación de puestos de trabajos fijos y a la contratación exterior de los servicios necesarios.

V. No se podrán realizar más de ochenta horas anuales por persona en concepto de servicios extraordinarios.

VI. A efectos de aplicar el presente artículo se entenderá que el servicio extraordinario que tenga una duración no superior a veinte minutos computará como media hora de servicio extraordinario y el que tenga una duración superior a cuarenta minutos computará como una hora de servicio extraordinario.

Art. 10. Absentismo laboral.

La Administración y la representación sindical del personal laboral acuerdan que cualquier ausencia al trabajo no justificada será sancionada conforme a la Ley, sin perjuicio de la deducción proporcional de haberes correspondiente.

CAPÍTULO 3

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS,
EXCEDENCIAS Y JUBILACIONESArt. 11. *Vacaciones.*

I. Todo el personal laboral tendrá derecho a disfrutar durante el año natural como mínimo de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o los días que le correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fue menor, y se disfrutarán por el personal laboral hasta el 15 de enero.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

II. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar al menos la mitad del período vacacional entre los meses de junio a septiembre. En este sentido la Comarca se compromete a reorganizar los servicios para facilitar el derecho a elección en los meses anteriormente citados y a negociar dicha reorganización en el seno de la comisión mixta de interpretación.

III. También podrán disfrutarlas en otros períodos del año por libre decisión del personal laboral y siempre que no se cause perjuicio al servicio.

IV. Las vacaciones anuales podrán fraccionarse a lo largo del año en períodos mínimos de cinco días laborables consecutivos, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio y a petición del trabajador. Igualmente, cinco de los veintidós días de las vacaciones anuales podrán ser disfrutados de manera independiente.

V. A las vacaciones anuales no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la prevista en caso de matrimonio, maternidad, lactancia o los excesos de jornada.

Art. 12. *Permisos y licencias retribuidas.*

El personal laboral tendrá derecho a permisos retribuidos, siempre que lo justifiquen documentalmente, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

1. Por contraer matrimonio o constitución de pareja de hecho, quince días naturales consecutivos, debiendo encontrarse el día de celebración del matrimonio dentro de dichos días.

2. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en el municipio, y cinco días hábiles cuando sea en distinto municipio.

3. Por el fallecimiento o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en el municipio, y cinco días hábiles cuando sea en distinto municipio, pudiendo ampliarse a ocho días, en atención a la distancia en la que se produce el suceso y las circunstancias familiares que concurren.

4. Por el fallecimiento o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en el municipio, y cuatro días hábiles cuando sea en distinto municipio, pudiendo ampliarse a seis días, en atención a la distancia en la que se produce el suceso y las circunstancias familiares que concurren.

5. Por matrimonio, comunión o bautizo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración.

6. Un día por fallecimiento o enfermedad grave de otros familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

7. Por traslado de domicilio habitual, dos días naturales.

8. Por asuntos propios o días de libre disposición, cuatro días o la proporción correspondiente al período en el que deban prestarse los servicios. Su disfrute no necesitará justificación documental, si bien, estarán condicionados a las necesidades del servicio o unidad, teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente por este motivo más del 50% de los efectivos del servicio o unidad. Si por dicha razón no pudieran disfrutarse a lo largo del año, se concederán en la primera quincena del mes de enero del año siguiente. En ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales para su disfrute, ni acumularse más de tres días laborables seguidos por este concepto en los períodos de Semana Santa, meses de julio y agosto, y Navidad.

9. Por concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud o evaluación, durante los días de su celebración.

10. Por deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo imprescindible, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, y entre ellos, las visitas médicas del personal laboral, cónyuge, descendientes o ascendientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad y que de él dependan por razones de salud o edad, debiendo aportar justificación de la visita, y por el tiempo imprescindible para la misma.

Cuando la justificación aportada no fuera suficiente para acreditar o justificar el permiso disfrutado por este concepto, se podrá exigir por el órgano competente en materia de personal acreditación documental de la imposibilidad o no conveniencia de realizar la visita en la localidad donde se ubica el centro de trabajo.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legales vigentes.

12. Las trabajadoras laborales embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al órgano competente en materia de personal y aportando los justificantes que correspondan.

13. Podrá concederse licencia o permiso para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con el puesto de trabajo, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de veinte días de antelación y deberá contar con el informe favorable del consejero delegado y del presidente. En el caso de concederse esta licencia, el personal laboral tendrá derecho a percibir toda su remuneración para el tiempo que se otorgue.

14. Para los permisos y licencias no contemplados en este convenio se estará a lo establecido en la legislación laboral aplicable y resto de normas convencionales de aplicación, y a los preceptos del capítulo V del Estatuto Básico del Empleado Público que fueran de aplicación.

Art. 13. *Licencias por gestación, alumbramiento, lactancia y otras situaciones de dependencia familiar.*

I. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto el personal laboral tendrá derecho a ausentarse de su 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 las retribuciones.

II. Por razones de guarda legal, cuando el personal laboral tenga al cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la reducción de las retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el personal laboral que precise encargarse del cuidado directo de un 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.

III. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

IV. Durante el último mes de embarazo las trabajadoras tendrán una licencia retribuida de una hora diaria.

V. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en su caso en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo, y por cada hijo a partir del segundo en los casos 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 padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 el 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir disfrutando el permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento

múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que prevé el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, tendrá una duración de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, y podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Se establece como mejora social la ampliación de dos semanas a disfrutar con anterioridad a la fecha prevista para el alumbramiento que deberá solicitarse mediante instancia en el Registro General de la Comarca de Tarazona y el Moncayo.

En el caso de que a la trabajadora se le adelante el parto y no hubiere disfrutado de ningún día de descanso anterior al mismo, se le concederá a posteriori, una vez terminada la licencia por maternidad con una duración de una semana. En ningún caso se concederá esta semana a aquellas trabajadoras que hayan disfrutado de la mejora establecida en el presente acuerdo, aunque la misma haya tenido que ser suspendida por haberse adelantado el parto.

VI. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria 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 el padre o la madre, incluso cuando esta última no trabaje, siempre que demuestren que no es utilizado por la madre y el padre en el mismo tiempo.

En caso de parto múltiple, el derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia aumentará en media hora por cada hijo a partir del segundo. Igualmente las trabajadoras 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.

VII. Se establece un permiso de paternidad por el nacimiento o acogimiento o adopción de un hijo con una duración de quince días a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

VIII. Se establece un permiso por razón de violencia de género y así las faltas de asistencia del personal laboral víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Art. 14. Otros permisos sin retribución.

Se concederán permisos no retribuidos al personal laboral de esta Administración, siempre que no causen detrimento al servicio o unidad y que la acumulación total de estos no supere los tres meses dentro del año natural. Los períodos mínimos de permisos sin retribución serán de siete días naturales, no computándose los períodos que se disfruten a efectos de antigüedad y reduciéndose el período vacacional en la misma proporción.

Art. 15. Excedencias.

Las excedencias y, en su caso, la suspensión del contrato de trabajo se registrarán por lo dispuesto en los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales vigentes que lo desarrollen.

Asimismo, será de aplicación al personal laboral en lo que resulte de compatible con el Estatuto de los Trabajadores y el título VI del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación a las situaciones administrativas del personal funcionario.

Art. 16. Personal fijo discontinuo. Llamamiento.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se notificará a los empleados en forma fehaciente con una antelación mínima de quince días a la fecha efectiva de incorporación al puesto de trabajo.

CAPÍTULO 4

RETRIBUCIONES Y DERECHOS SOCIALES

Art. 17. Retribuciones básicas.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio serán, con carácter general, aquellas que se regulan de acuerdo a la normativa vigente para los funcionarios que desarrollen su actividad en las administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y normativa concordante aplicable a los funcionarios de Administración local aragonesa.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. Sueldo: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encau-

dramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B, C1, C2, o agrupación profesional (E), referidas a catorce mensualidades.

2. Trienios: Se retribuye por trienios al personal que le corresponda. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Considerándose la totalidad de los períodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo. Tanto la cuantía como el devengo vendrán determinados por la normativa que sea aplicable en cada momento para los funcionarios públicos locales que presten servicio dentro de la Administración Local en Aragón.

3. Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre), resultando su cuantía aquella que se determine en la legislación presupuestaria estatal aplicable en cada momento.

Art. 18. Retribuciones complementarias.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Complemento de destino: Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles. En ningún caso el personal laboral puede obtener puestos no clasificados dentro del intervalo correspondiente a su grupo de clasificación. Tales intervalos son:

Grupo	Entrada	Máximo
A1 (anterior A)	20	30
A2 (anterior B)	18	26
B	16	24
C1 (anterior C)	14	22
C2 (anterior D)	12	18
Agrupaciones profesionales	10	14

La cuantía será establecida en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente.

2. Complemento específico: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. Su cuantía estará determinada por los conceptos, condiciones y especialidades que están determinadas y valoradas en la relación de puestos de trabajo que tiene aprobada esta Administración Pública o en sus posteriores modificaciones, si las hubiere. El devengo de este complemento será aquel que en cada momento se establezca en la legislación vigente.

Art. 19. Anticipos reintegrables.

El personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo, exceptuando al personal eventual, podrá solicitar el anticipo reintegrable de una nómina. El reintegro del anticipo se realizará en un plazo máximo de doce meses, especificándose por el trabajador en la solicitud el plazo en el que desea realizarlo. Una vez determinado el plazo, este no podrá ser ampliado hasta la total liquidación del anticipo, considerándose la deuda contraída un ingreso de derecho público.

No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no hayan transcurrido seis meses desde el total reintegro de la anterior solicitada, salvo casos excepcionales que serán resueltos por el órgano competente en materia de personal en cuyo caso la cuantía del anticipo será igual o inferior a la cantidad que el solicitante hubiera amortizado hasta el momento de la concesión extraordinaria.

En caso de fallecimiento o jubilación, el órgano competente en materia de personal resolverá la forma de reintegro del anticipo solicitado.

Art. 20. Reconocimiento médico.

Se realizará un reconocimiento médico a todo el personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo, de cuyos resultados deberá darse conocimiento a los mismos. El calendario para su realización se pactará por la comisión mixta de interpretación en función de las peculiaridades de los puestos de trabajo.

Dicho reconocimiento se realizará por el Servicio de Prevención de que dispone la Comarca.

Si el trabajador no accediera a la realización del reconocimiento médico establecido deberá hacerlo constar de forma fehaciente ante el órgano competente en materia de personal de la Comarca de Tarazona y el Moncayo.

Art. 21. Ayuda para prótesis.

Todos los trabajadores tendrán derecho a la compensación, abono o indemnización que se produzca por lesión, reparación o pérdida de algún miembro y las prótesis que para una calidad de vida digna sean necesarias. Se atenderá a la póliza del seguro de accidentes que en cada momento tenga contratada la Comarca de Tarazona y el Moncayo.

Art. 22. Dietas.

La indemnización por dietas, gastos de alojamiento y gastos de locomoción, así como su justificación, serán las reguladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y disposiciones que la desarrollan, así como lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto de la Comarca de Tarazona y el Moncayo.

CAPÍTULO 5

FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS,
OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO, PROMOCIÓN INTERNA Y PLANES DE EMPLEOArt. 23. *Formación.*

I. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Comarca de Tarazona y el Moncayo, las partes reconocen la necesidad de adecuar la formación a las necesidades reales de la plantilla.

La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración local y un factor básico para fomentar la motivación, la integración, y promoción del personal laboral. En consecuencia, la formación profesional deberá ser uno de los objetivos prioritarios del gobierno de la Comarca, que así lo entiende, y por ello se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo de la carrera laboral, abordándola de forma sistemática a través de planes específicos.

Los trabajadores tendrán derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

II. La formación profesional tendrá los siguientes aspectos diferenciados:

a) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del personal laboral en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

b) Elaboración de planes conducentes a dotar al personal laboral de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

c) Los cursos a impartir deberán formar parte de un plan de formación acordado entre sindicatos y la Administración, o bien estar incluidos en planes de entidades colaboradoras.

III. Se podrá conceder autorización a los trabajadores para la realización de cursos organizados por la Comunidad Autónoma de Aragón y otros organismos públicos o privados, y sufragando los gastos que conlleven, de acuerdo con las siguientes modalidades:

a) Cursos en comisión de servicio, que serán aquellos que estén relacionados con el puesto de trabajo desempeñado en el momento la petición y solicitados a través del responsable de la consejería correspondiente o jefe del servicio o unidad correspondiente, y determinados por la comisión de formación: incluyen gastos de matrícula, desplazamiento y dietas.

b) Los solicitados a nivel personal y relacionados con el puesto de trabajo que se desempeñe en el momento de la petición incluyen el 100% de la matrícula y los gastos de desplazamiento y dietas, incluyéndose el tiempo para su realización dentro del permiso retribuido establecido en el apartado siguiente.

c) Cursos de perfeccionamiento profesional: se concederá un permiso retribuido de hasta diez días laborables. Asimismo, se podrá conceder períodos no retribuidos de una duración máxima de tres meses por año. Ambos supuestos supeditados a las necesidades del servicio o unidad.

IV. La comisión de formación de la Comarca de Tarazona y el Moncayo estará formada paritariamente por la Administración y cada una de las centrales sindicales con representación en la misma. Sus funciones serán:

- Elaborar y realizar el seguimiento del plan de formación.
- Fijar los criterios de selección de cursos y del personal laboral que habrá de participar en ellos.
- Informar cuantas peticiones se realicen en materia de formación.
- Elaborar los baremos y criterios de distribución de los fondos para formación y becas de estudio.
- Cualesquiera otras relacionadas con la formación, según el presente acuerdo.
- Serán finalmente los órganos de la Administración los que determinen la idoneidad de las solicitudes planteadas en la comisión de formación.

Art. 24. *Trabajos de inferior categoría.*

El personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo realizará los trabajos propios de la categoría profesional que ostente. En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a realizar trabajos de inferior categoría.

Art. 25. *Trabajos de superior categoría.*

1. El desempeño de trabajo de superior categoría será autorizado, en todo caso, por el órgano competente en materia de personal, y de acuerdo con lo previsto en el presente artículo.

2. Al quedar descubierto por licencia, enfermedad o jubilación, un puesto de mando que por su naturaleza desde el órgano competente en materia de personal se determine que deba ser cubierto, se designará para ocuparlo provisionalmente, bajo el criterio de respetar al máximo la carrera profesional, al trabajador de mayor categoría, y dentro de esta, al de mayor antigüedad en la misma, salvo que concurren circunstancias excepcionales y debidamente justificadas.

3. Si la baja o licencia que diera lugar a una superior categoría fuese superior a tres meses, se proveerá mediante concurso entre el personal laboral que reuniera los requisitos que se fijen en las bases de la correspondiente convocatoria.

4. En los concursos previstos en el apartado anterior se valorará la antigüedad con un 40% del total que corresponda a la fase de concurso la formación común con 40%, y los méritos profesionales con un 20%.

5. En ningún caso el jefe del servicio o unidad podrá por su cuenta asignar a ningún trabajador una superior categoría.

6. Solo en circunstancias de carácter urgente o extraordinario se hará cargo inexcusablemente del servicio el trabajador de mayor categoría, y dentro de esta el de mayor antigüedad, dando cuenta, a la mayor brevedad, al órgano competente en materia de personal, para su reconocimiento.

7. La superior categoría generará derechos económicos en favor del trabajador que la desempeñe, siempre que haya sido autorizada con anterioridad a su realización desde la fecha de asignación, y solo mientras se ejerzan efectivamente.

Los derechos económicos generados por el desempeño accidental de un puesto de superior categoría darán derecho a percibir las retribuciones complementarias del puesto que accidentalmente se desempeñe. Los derechos económicos generados por el desempeño en comisión de servicios de un puesto de superior categoría, darán derecho a percibir las retribuciones íntegras del puesto que se desempeñe.

Art. 26. *Traslados.*

I. La convocatoria adoptará la forma de concurso de méritos y el baremo aplicable respetará en todo caso la legislación vigente.

II. La redistribución de efectivos supone la movilización de todo trabajador de un área o unidad a otra. La Presidencia podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes o por necesidades del singularizados, o puestos sin jefatura.

III. De todo traslado se dará cuenta a los delegados de personal o comité de empresa, con anterioridad a que este haya sido resuelto, para que emita informe preceptivo sobre el mismo.

IV. El trabajador podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, de mutuo acuerdo con otro trabajador de la propia Comarca de Tarazona y el Moncayo, de igual categoría, y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del otro puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Presidencia, con posterior comunicación a los delegados de personal o comité de empresa.

V. La movilidad interna es el cambio o adscripción de un trabajador de un puesto de la Comarca a otro diferente, de la misma área o de otra distinta, para ejercer funciones propias del mismo grupo de titulación.

Podrá tener opción de movilidad interna cualquier trabajador que tenga la titulación adecuada para el puesto ofertado.

Art. 27. *Provisión de puestos de trabajo.*

La selección, cobertura y provisión del personal laboral se efectuará mediante procedimientos basados en los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

El ingreso en la función pública en la Comarca de Tarazona y el Moncayo se realizará a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición, dependiendo de la naturaleza de la plaza a cubrir, de acuerdo con la legislación de la función pública aplicable y según lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo vigente.

Art. 28. *Promoción interna.*

I. La promoción interna, como elemento básico y fundamental de la carrera administrativa y laboral, ha de convertirse en la forma principal de desarrollo de la estructura profesional de la Comarca de Tarazona y el Moncayo. Se fomentará la promoción interna de forma decidida.

II. Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna del personal laboral equivalente a los trabajadores de las agrupaciones profesionales (antiguo grupo E) al equivalente grupo C, subgrupo C2 (antiguo grupo D), y del equivalente al grupo C, subgrupo C2 (antiguo grupo D), al equivalente al subgrupo C1 (antiguo grupo C), sin perjuicio de que los trabajadores equivalentes al personal laboral del grupo C, subgrupo C1 (antiguo grupo C), que reúnan la titulación exigida puedan promocionar al equivalente al grupo A, subgrupo A2 (antiguo grupo B), sin necesidad de pasar por el grupo B, conforme al artículo 18 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Dichas convocatorias se efectuarán mediante concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado, con el nivel de formación y la antigüedad.

III. El acceso a cuerpos y escalas a los equivalentes al grupo C, subgrupo C1 (antiguo grupo C), se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción desde equivalente laboral al grupo C, subgrupo C2 (antiguo grupo D), de la correspondiente área de actividad funcional. El personal laboral del grupo C, subgrupo C2 (antiguo grupo D), que carezcan del título de Bachiller equivalente podrán participar en las convocatorias de promoción al equivalente al grupo C, subgrupo C1 (antiguo grupo C), siempre que tengan una antigüedad de diez años en el equivalente al grupo C, subgrupo C2 (antiguo grupo D), o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso a este curso se basará en criterios objetivos. El sistema de promoción será el concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo en su caso las pruebas prácticas que fueran precisas. La Comarca de Tarazona se compromete a reservar un porcentaje de plazas para la promoción interna, eliminando las tasas de examen establecidas cuando las plazas se convoquen con este carácter.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación del personal laboral los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada	Máximo
A1	22	30
A2	18	26
B	16	24
C1	14	22
C2	12	18
Agrupación profesional	12	14

El personal laboral podrá adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

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

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la adquirida desde la entrada en la Administración pública, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras administraciones.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior, se hará con tres años de antigüedad y cien horas de formación relacionada con el grupo o la categoría profesional del personal laboral.

Art. 29. Oferta de empleo público.

I. Dentro del mes siguiente a la aprobación de los presupuestos, ajustándose a la normativa estatal básica y a los criterios fijados en el presupuesto general la Comarca de Tarazona y el Moncayo, se aprobará la oferta de empleo público (OEP).

II. La Comarca de Tarazona se reservará en la OEP el 5% de plazas que la legislación prevé para los trabajadores discapacitados.

A tal fin el número, denominación y características de las plazas de que se trate se harán constar en la OEP.

Art. 30. Órganos de selección, bases y baremos.

I. Todos los procesos de selección que sean precisos realizarse: turno libre, promoción, concursos de traslado, etc., estarán regidos por órganos de selección, de conformidad con lo establecido en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y estarán constituidos por un presidente, un secretario y los vocales que se determinen en las bases de la convocatoria. Los vocales habrán de ser trabajadores que posean una titulación igual o superior a la requerida para las plazas o puestos de trabajo que deban proveerse y pertenecer al mismo grupo o grupos superiores o sus equivalentes, y responder a los principios de imparcialidad y profesionalidad, y se tenderá en lo posible a la paridad entre mujer y hombre. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie. Todos los miembros del órgano de selección tendrán voz y voto.

II. Podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas (en selección y recursos humanos, o en aspectos técnicos específicos de las plazas convocadas) para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz pero no voto. Dichos órganos de selección estarán formados por un número impar de miembros no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes.

Del total de miembros, uno de ellos será propuesto por el comité de empresa o delegados de personal, en su caso, sin perjuicio de que la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie. En caso de que no se haga propuesta alguna en el plazo indicado por la Administración, que no podrá ser inferior a diez días naturales, el órgano competente en materia de personal procederá al nombramiento del resto de los miembros.

III. Las bases de todos los procedimientos de selección del personal y convocatorias serán informadas previamente por el comité de empresa o por los delegados de personal, en su caso.

Art. 31. Sustituciones.

La Comarca de Tarazona y el Moncayo, para asegurar el buen funcionamiento de los servicios y unidades, se compromete a sustituir las bajas por enfermedad superior a dos meses, la maternidad y las vacaciones en todos los servicios que se presten en turnos rotatorios, excepto en aquellos servicios que requieran una mayor atención.

Art. 32. Plan de empleo.

I. La planificación integral de los recursos humanos y de empleo en la Comarca de Tarazona y el Moncayo podrá desarrollarse a través del correspondiente Plan de empleo, de acuerdo a la potestad de autoorganización de este ente local.

II. El Plan de empleo, como instrumento de planificación integral, contendrá al menos las siguientes previsiones y medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en la legislación de la función pública.

III. El Plan de empleo de la Comarca de Tarazona y el Moncayo podrá incluir las medidas de promoción y las provisiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de estabilidad en el empleo. Incluirán, asimismo, la previsión y los procesos de funcionalización que procedan.

IV. Las medidas de movilidad funcional que fueran necesarias serán tratadas en el Plan de empleo desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y procurarán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

V. La Comarca de Tarazona y el Moncayo negociará con las organizaciones sindicales más representativas los criterios y el desarrollo del Plan de empleo.

VI. El Plan de empleo, en todo caso, se integrará dentro de la relación de puestos de trabajo existente en cada momento, complementando y desarrollando todo aquello que no se encuentre regulado en dicho instrumento de ordenación laboral.

VII. La implementación de un Plan de empleo no implicará, en ningún caso, la renuncia de la Comarca de Tarazona y el Moncayo a la utilización de otros diferentes instrumentos de ordenación y planificación de sus recursos humanos.

Art. 33. Procesos de gestión del personal.

La Comarca de Tarazona y el Moncayo se compromete a impulsar sistemas de gestión de personal más operativos, acordes con los principios de planificación, basados en los siguientes criterios:

a) Asignar metas claras a los distintos procesos de gestión de personal.

b) Utilizar medios más ágiles y flexibles en la gestión de personal, tanto en lo referente a las personas, como a los puestos de trabajo.

c) Poner en primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo, formación y promoción profesional.

Art. 34. Reorganización y reestructuración en el trabajo.

Los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal laboral, tendrán el siguiente tratamiento:

a) La Comarca de Tarazona y el Moncayo informará previamente a las centrales sindicales firmantes del presente convenio de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico de un servicio u organismo o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del servicio u organismo afectado o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la Administración negociará con los sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) Finalizado el cambio de marco jurídico o los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, la Administración negociará con los sindicatos el destino régimen y condiciones que se acuerden, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueren necesarios.

Art. 35. Relación de puestos de trabajo y evaluación del desempeño.

La Comarca de Tarazona y el Moncayo, según dispone la legislación de la función pública, tiene aprobada una relación de puestos de trabajo, mediante la cual se estructurarán los recursos humanos de esta Administración pública.

La relación de puestos de trabajo como instrumento de planificación de sus recursos humanos, y en aras para la consecución de una mayor eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos económicos, será actualizada según exijan las necesidades de los servicios y de acuerdo a lo establecido en la legislación pública resultante. De tal manera que se disponga en cada momento de una dimensión adecuada de efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

La relación de puestos de trabajo determinará al menos, los puestos existentes, su denominación, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

La Comarca de Tarazona y el Moncayo establecerá sistemas de evaluación del desempeño, con adecuación a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y sin menoscabo de los derechos de los trabajadores, previa negociación con los sindicatos de los criterios y mecanismos generales para su aplicación.

La Comarca de Tarazona y el Moncayo establecerá sistemas de carrera horizontal, con adecuación a la normativa vigente, previa negociación con los sindicatos de los criterios y mecanismos generales para su aplicación.

CAPÍTULO 6

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36. *Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario del personal laboral será el establecido por el artículo 93 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por las normas de función pública que se dicten en desarrollo de dicho estatuto, así como el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, sin perjuicio de las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores. La Administración dará conocimiento al comité de empresa o delegados de personal, en su caso, de todas aquellas sanciones y expedientes que se incoen a los trabajadores, con indicación del procedimiento y mecanismos de defensa. Las faltas podrán ser muy graves, graves y leves, con arreglo a la tipificación establecida por la Ley, y sancionadas con la imposición de las sanciones que corresponden legalmente, previa tramitación del oportuno procedimiento disciplinario con respeto a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, y con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

Art. 37. *Protección a la intimidad y dignidad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración de su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano competente en materia de personal, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, la resolución del conflicto que corresponda, o iniciará el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO 7

GARANTÍAS SINDICALES

Art. 38. *Derechos de los representantes del personal laboral.*

En esta materia se estará a lo preceptuado por la Ley 9/1987, de 9 de junio; la Ley 7/1990, de 19 de julio, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

I. La representación sindical intervendrá, mediante el oportuno informe, en el trámite de audiencia sobre:

- Contratación de trabajo.
- Extinción de la relación laboral.
- Cumplimientos de contratos para la formación.
- Sistema de rendimientos, organización y métodos de trabajo.
- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, incluidos los traslados.
- En la fase de confección del presupuesto la representación sindical será informada de las previsiones del capítulo I, de forma previa a su aprobación.
- Otros asuntos cuya resolución competa a los órganos competentes en materia de personal y afecten a las condiciones de trabajo o su prestación.

II. Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales, podrán utilizar sus créditos horarios para desarrollar debidamente sus funciones de:

- Representación del personal laboral.
- Información y asesoramiento.

III. Los delegados de personal gozarán de un crédito horario de quince horas mensuales, crédito que se podrá acumular por cada una de las organizaciones sindicales con representación.

Queda excluido de este cómputo el tiempo de reunión la asistencia a las convocatorias de la comisión de seguimiento.

IV. Los representantes del personal laboral tendrán las garantías personales que le son reconocidas en la legislación vigente sin que puedan ser removidos de su puesto de trabajo o trasladados en atención a su condición de representante sindical.

V. Ningún delegado de personal podrá ser trasladado a otro servicio o unidad, 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. En caso de que existan necesidades del servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo de los delegados de personal o comité de empresa.

Art. 39. *Secciones sindicales.*

Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales conforme a la LOLS. Las secciones sindicales representarán conjuntamente a sus afiliados, personal laboral, y estarán representadas por sus delegados elegidos por y entre sus afiliados.

Se reconoce a cada sección sindical con representación en esta Administración el derecho a disponer de un local adecuado y dotado de los medios materiales precisos para el desarrollo de sus funciones.

I. La Comarca de Tarazona y el Moncayo reconoce expresamente las siguientes facultades de las secciones sindicales con representación en comité de empresa o delegados de personal, en su caso:

- Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal laboral, y exponerlas ante la Administración y sus órganos unitarios.
- Convocar asambleas en los centros de trabajo cuando exista motivo fundado para ello.
- Representar y defender los intereses de la organización sindical que representa y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre la organización sindical y la Administración.

d) Notificar a la Administración cualquier cambio de sus representantes.

e) En la fase de confección del presupuesto las secciones sindicales serán informadas de las previsiones del capítulo I, de forma previa a su aprobación.

II. Delegados sindicales:

Si así lo requiere la comisión negociadora se podrá solicitar la asistencia de algún delegado sindical para explicar algún tema que sea objeto de debate.

III. Cuotas sindicales:

a) Se procederá al descuento de la cuota sindical en nómina, para aquellas centrales sindicales que lo soliciten. Para ello deberá existir solicitud previa del trabajador.

La Administración remitirá mensualmente un listado nominal de los cotizantes. Asimismo se comunicará a las respectivas centrales sindicales y de forma automática, las bajas de cotización en nómina que se produzcan.

b) La Administración facilitará, en el marco de la legislación vigente a las secciones sindicales el listado de altas y bajas del personal, concretando el servicio en el que se han producido. Asimismo se les facilitará toda la información que requieran con el fin de facilitar la negociación.

Art. 40. *Celebración de reuniones y asambleas.*

El personal laboral tendrá derecho a reunirse en asambleas de trabajo durante su jornada laboral hasta un máximo de dos horas mensuales siempre y cuando, se esté negociando por la comisión negociadora un convenio colectivo o la modificación del mismo.

CAPÍTULO 8

SEGURIDAD Y SALUD. VESTUARIO

Art. 41. *Comité de seguridad y salud en el trabajo.*

En los centros de trabajo y dependencias de esta Administración se adoptarán las medidas de seguridad y salud reguladas en la normativa vigente.

La Comarca de Tarazona y el Moncayo garantizará el derecho de los trabajadores a disponer de información de todos los riesgos existentes en el desempeño de sus puestos de trabajo, así como de los medios para evitarlos. Asimismo, garantizará el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia, cuando las condiciones del mismo puedan afectar a la madre o al feto.

Art. 42. *Vestuario.*

La Administración facilitará a sus trabajadores el vestuario necesario para el desempeño de sus funciones.

Las necesidades en esta materia, serán canalizadas y priorizadas a través del comité de seguridad y salud, cuando afecten a la obligación de vigilancia de la salud, o la comisión mixta de Interpretación, en otro caso, que deberán elevar, al órgano competente, el correspondiente estudio y propuesta de vestuario para un ejercicio económico, con antelación suficiente para la inclusión de la oportuna consignación presupuestaria.

CAPÍTULO 9

INCAPACIDADES Y SALUD LABORAL

Art. 43. *Bajas.*

I. Todo trabajador que se encuentre en situación de baja médica expedida por el médico de cabecera o especialista designado por este no podrá efectuar función alguna, tanto oficial como privada.

II. Será obligatorio desde el primer día de enfermedad justificar tal extremo. A tal efecto el trabajador afectado deberá presentar volante o parte médico justificativo.

III. Los servicios médicos (mutua de accidentes o autoridad laboral o sanitaria) podrán comprobar, en todo momento, el estado de los trabajadores que se hallen de baja por enfermedad.

IV. En caso de incapacidad laboral temporal del personal laboral de la Comarca se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que corresponda al personal en el mes anterior al de la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento:

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

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

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

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

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 148/2011, de 29 de julio.

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

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

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

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

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el trabajador se persona en los servicios médicos de salud laboral o médico de atención primaria y los dos días siguientes.

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

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

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

Art. 44. *Salud laboral.*

En el caso de declaración de una incapacidad permanente total como consecuencia de accidente de trabajo, o enfermedad profesional, la Comarca de Tarazona y el Moncayo procederá, a petición del trabajador, previas las actuaciones que sean necesarias, y con garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, manteniendo sus retribuciones básicas y complementarias del puesto que desempeñaba en el momento del accidente. En caso de que no exista plaza adecuada a las condiciones físicas del trabajador se procederá a la creación de la misma por el órgano competente para ello de conformidad con las necesidades de la propia Administración. Dicho cambio se comunicará al comité de empresa o delegados de personal.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se declara en la situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral existente.

La Comarca de Tarazona y el Moncayo tiene suscrito de manera permanente un seguro para dar asistencia a los trabajadores de la Comarca que se encuentren en las siguientes situaciones:

1. Personal funcionario de carrera.
2. Personal laboral fijo.
3. Personal laboral temporal con, al menos, tres años ininterrumpidos de servicios a esta entidad.

Los derechos sanitarios que a este respecto tienen los trabajadores serán los que determine la póliza vigente en cada momento.

Art. 45. *Indemnizaciones.*

Los trabajadores de la Comarca de Tarazona y el Moncayo tendrán derecho a las indemnizaciones que en cada momento tenga cubiertas la Comarca de Tarazona y el Moncayo, según las cláusulas del seguro de accidentes que tenga contratado en cada momento.

Art. 46. *Disminución de capacidad.*

La Administración podrá adoptar, dentro de sus posibilidades y sin menoscabo de los servicios, las medidas necesarias a fin de que los trabajadores que, por edad u otra razón, tengan disminuidas sus capacidades para misiones de particular esfuerzo o penosidad sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su situación disminuida, previo informe de los servicios médicos y siempre que conserve la aptitud para el desempeño del puesto al que se adscriban, manteniendo sus retribuciones.

Cuando los estados o situaciones mencionados se den de manera temporal o transitoria, previo dictamen del servicio médico, el cambio de puesto será provisional mientras dure la causa que lo motivó, procediéndose una vez desaparezca esta, con carácter automático, a la reincorporación del trabajador a su puesto de origen.

El cambio de puesto se realizará dentro de las categorías profesionales que pertenezcan al mismo grupo al que corresponda el trabajador.

Art. 47. *Responsabilidad civil.*

Los trabajadores de la Comarca de Tarazona y el Moncayo tendrán derecho a las indemnizaciones que en cada momento tenga cubiertas la Comarca de Tarazona y el Moncayo, según las cláusulas del seguro de responsabilidad civil que tenga contratado en cada momento.

CAPÍTULO 10

INCREMENTO DE RETRIBUCIONES, RÉGIMEN DE COBRO Y REVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 48. *Incremento de retribuciones.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado y normativa concordante.

Art. 49. *Régimen de cobro.*

I. Ningún trabajador podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este convenio, ni podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de la Comarca como contraprestación de cualquier servicio.

II. En ningún caso y bajo ningún concepto se percibirá cualquier tipo de remuneración mediante el uso de libramiento o recibos, debiéndose incluir todos los pagos en nómina.

Art. 50. *Revisión de los puestos de trabajo y complemento de puesto de trabajo.*

A los dos años de vigencia del presente acuerdo, los firmantes adquieren el compromiso de revisar la relación de puestos de trabajo y los complementos de puesto de trabajo asignados a los diferentes puestos de trabajo existentes en la Comarca de Tarazona y el Moncayo, en función de la evolución de los servicios comarcales y las tareas y funciones que se asignen a los diferentes puestos de trabajo, así como la evaluación de los mismos, sin menoscabo de las retribuciones complementarias vigentes a la fecha de aprobación del presente acuerdo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. — *Funcionarización.*

I. La Comarca de Tarazona y el Moncayo podrá impulsar procesos de funcionarización de las plazas del personal laboral.

Segunda. — *Crédito horario.*

Los créditos horarios correspondientes a los miembros de los representantes de los trabajadores y del personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo, se computarán en la bolsa de horas de las secciones sindicales conforme a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales, hasta la celebración de las próximas elecciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — *Grupos de clasificación y categorías profesionales.*

Sin perjuicio de las previsiones, clasificación y características de los diferentes puestos de trabajo previstos para el personal laboral de la Comarca de Tarazona y el Moncayo en la plantilla de personal, tendrá la siguiente clasificación: Grupo A1, grupo A2, grupo C1, grupo C2 y agrupación profesional.

• Grupo de clasificación:

El artículo 76 de la Ley 7/2007 establece que los cuerpos y escalas, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos, y en aras de una equiparación de todos los trabajadores, el personal al servicio de la Comarca de Tarazona y el Moncayo tendrá los siguientes grupos/subgrupos:

—Subgrupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

—Subgrupo A2: Titulado medio.

—Grupo B: Técnico superior.

—Subgrupo C1: Bachiller, Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente.

—Subgrupo C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de 1.º Grado o equivalente.

—Agrupación profesional: Certificado de Escolaridad o sin titulación académica.

• Categorías profesionales:

—Subgrupo A1: Técnico de Administración general, licenciados.

—Subgrupo A2: Diplomado universitario.

—Grupo B: Técnico superior.

—Subgrupo C1: Administrativo, técnico Auxiliar de Juventud, encargado.

—Subgrupo C2: Oficiales de oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, soldadores, carpinteros, etc.; auxiliares de guardería; auxiliar administrativo; monitor; socorrista acuático.

—Agrupación profesional: Ayudantes de oficio. Operario, peón, peón de limpieza, auxiliar ayuda a domicilio, ordenanza, subalterno, conserjes.

Segunda. — El reconocimiento de la antigüedad mediante cómputo de trienios, será objeto de debate en la primera reunión de la comisión mixta de interpretación, una vez sea aprobado y entre en vigor el presente convenio.

Tercera. — Con el fin de dar una respuesta a las demandas de las auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio para realizar la jornada continua de trabajo, se solicitará al coordinador de Servicios Sociales un estudio para la implantación de la jornada continua, así como su viabilidad y análisis de costes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — Se dará traslado del presente convenio a todos los responsables de servicios y centros de trabajo y unidades dependientes de esta Administración, los cuales responderán de su aplicación en lo que respecta a sus atribuciones.

Segunda. — Este convenio no podrá estar en contradicción con las disposiciones legales vigentes o futuras que afecten al contenido del mismo, debiéndose estar, en su caso, a lo dispuesto en los artículos 3 y 5 del presente convenio.

Tercera. — Serán nulos y quedarán sin efecto los artículos o apartados que contravengan lo dispuesto en normas de rango superior, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 3 y 5 del presente convenio.

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comarca Ribera Baja del Ebro

Núm. 5.819

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

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral de la Comarca Ribera Baja del Ebro para los años 2014 y 2015 (código de convenio 50003942012004), suscrito el día 25 de abril de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 6 de mayo de 2014, 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, 14 de mayo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los empleados que trabajan y perciben su retribución con cargo a los presupuestos de la Comarca Ribera Baja del Ebro.

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 (EBEP).

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio extenderá su vigencia desde la firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales de los empleados públicos, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en la Comarca Ribera Baja del Ebro.

La comisión estará presidida por quien las partes designe de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, convocándose con diez días de antelación y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

Esta comisión será la encargada de añadir o modificar cualquier mejora legislativa o de cualquier otro tipo que se establezca, sin necesidad de esperar a la negociación del siguiente convenio colectivo.

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, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

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

CAPÍTULO II

DENUNCIA Y PRÓRROGA

Art. 4.º *Denuncia del convenio.*

Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio, se procederá a constituir una comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá de responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiendo de iniciar esta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º *Prórroga.*

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

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6.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 de Aplicación, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 7.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 globalmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 8.º *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Comarca Ribera Baja del Ebro quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los trabajadores, cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración.

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

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

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

Art. 9.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual, normal u ordinaria para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio y durante la vigencia del presente convenio será de 1.647 horas anuales, y con carácter general de 37,5