

## Servicio Provincial de Economía y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comarca Campo de Daroca

Núm. 14.678

*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 Campo de Daroca*

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral de la Comarca Campo de Daroca (código de convenio 50004440012009), suscrito el día 10 de octubre de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 14 de noviembre, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía 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, 16 de diciembre de 2013. — 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 y de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral de carácter fijo, indefinido o temporal, dependiente de la Comarca de Campo de Daroca.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y al personal directivo al que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

###### Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Comarcal, si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2013, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2015.

###### Art. 3.º *Publicidad.*

El presente convenio será publicado en el BOPZ.

###### Art. 4.º *Denuncia y prórroga del convenio.*

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento, pudiendo convocarse la mesa de negociación.

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre uno nuevo, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

La denuncia del presente convenio será motivo para la reunión de la mesa de negociación, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria por escrito y/o por acuerdo con las delegadas sindicales.

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 *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

###### Art. 6.º *Comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio.*

Para velar por la correcta interpretación y aplicación del presente convenio se crea una comisión de seguimiento paritaria integrada:

a) Por una parte, dos miembros a designar por la Comarca.

b) Por la otra parte, dos miembros a designar por los firmantes del presente convenio en representación de los empleados públicos.

Ambas partes pueden ser asistidas por cuantos asesores estimen oportunos. Los asesores en la comisión de seguimiento tienen derecho de voz pero no disponen del derecho de voto.

La comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.

2. Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.

3. Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.

4. Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes:

5. Adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

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

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

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

La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de diez días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

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

##### JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

###### Art. 7.º *Permanencia y asistencia al trabajo.*

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Comarca será de 37,5 horas semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.647 horas anuales.

A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de ocho días laborables por asuntos particulares que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Lo regulado en los dos párrafos anteriores de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento.

Cada empleado público podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con antelación suficiente. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el empleado público solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser

por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio de aplicarse las sanciones previstas en el régimen disciplinario vigente en este convenio.

Además de los días de asuntos particulares establecidos anteriormente, tendrán derecho al disfrute de dos días por asuntos particulares adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día por asuntos particulares adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Lo regulado en los dos párrafos anteriores de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento.

#### Art. 8.º Pausa laboral.

Cuando se realice una jornada superior a seis horas se disfrutará de una pausa por un período de treinta minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. La Comarca distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando la jornada sea inferior a la normalizada, teniendo una duración mínima de cuatro horas, esta pausa será de quince minutos.

#### Art. 9.º Calendario laboral.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, DGA y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores y en él se recogerán los cuadrantes horarios de los distintos servicios. Se considerará a tal efecto como fiestas locales las de la sede administrativa de la Comarca.

Serán días no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Cuando la naturaleza del servicio impidiese su disfrute en dichas fechas, se acordará con los empleados públicos afectados su compensación, en otras fechas hasta el 31 de enero siguiente.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en período de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el empleado público tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

A efectos de lo indicado en los distintos artículos de este convenio colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil aquel que el empleado público le corresponda trabajar de acuerdo con el calendario laboral, régimen de turnos, etc., que previamente tenga establecido.

Se establece que antes del 31 de marzo deberán estar elaborados los calendarios laborales de todos los departamentos con carácter anual salvo en aquellos departamentos que por sus numerosas actividades se podrán realizar semestralmente. Deberán ir dirigidos al presidente de la Comarca.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios, será pactado con la representación sindical de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y HORARIOS ESPECIALES:

##### • CRITERIOS GENERALES:

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

2. Dada la diversidad de servicios existentes en la Comarca, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores.

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

4. Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

5. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan períodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

6. En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de seis días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se ampliase dicho período.

7. En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con la representación sindical y a solicitud del empleado público, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del servicio durante el período de atención al público, de 9:00 a 14:00 horas y el cumplimiento de la jornada laboral.

8. Flexibilización horaria por personas dependientes: Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos/as que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

Del 15 de junio al 15 de septiembre, el horario general del personal de oficina será de 8:00 a 15:00.

#### Art. 10. Vacaciones anuales.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada servicio o departamento, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad uno de los períodos mínimos de cinco días hábiles podrán disfrutarse de forma no consecutiva a elección del trabajador.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. Con carácter general el disfrute de las mismas se realizará preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. La Comarca podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada servicio, previa negociación con la representación de los trabajadores.

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad regulados en los párrafos anteriores de este artículo quedan suspendidos y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio.

Al final del mes de abril cada servicio presentará el plan de vacaciones. Para determinar dentro de una unidad o área el turno de vacaciones, se procederá del siguiente modo.

A) Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la jefatura de cada unidad o área.

B) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos en la Comarca, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada unidad o área.

No obstante lo anterior, se reconoce el derecho del empleado público a elegir la mitad de sus vacaciones reglamentarias, sin perjuicio de que la confluencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

En caso de encontrarse un empleado público en situación de baja por incapacidad temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se podrá trasladar este a otra época del año de acuerdo con la Comarca.

En el caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, antes del inicio del período vacacional, se disfrutaron las vacaciones finalizado el período de la baja.

Si la situación de incapacidad temporal sobreviniese durante el disfrute de las vacaciones y la misma fuese motivada por accidente, hospitalización o enfermedad grave, el trabajador solicitará el disfrute de las vacaciones perdidas en otras fechas, siempre y cuando no perjudique a terceros. La petición, debidamente documentada, se trasladará a la comisión mixta de seguimiento para su estudio y decisión.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, baja por maternidad, permiso de paternidad y maternidad.

El personal con contrato de carácter temporal disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un período continuado, cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

#### Art. 11. *Permisos.*

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

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

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

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

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea fuera de la localidad.

B) Por hospitalización o enfermedad grave: Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. 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.

Por enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea fuera de la localidad o si concurren circunstancias personales determinantes.

Por enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea fuera de la localidad o si concurren circunstancias personales determinantes.

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

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que para poder disfrutar de los días el familiar deberá estar hospitalizado o, que sin estar hospitalizado un informe médico acredite que precisa reposo domiciliario.

C) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

D) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de 18 años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

E) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

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

G) Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

H) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

I) Un día por traslado del domicilio habitual.

J) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

K) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Se concreta que son casos como elecciones, juzgados o aquellos supuestos en los que solo se pueda llevar a cabo en horario de mañana. Quedan descartadas declaraciones de renta, notarios, renovación DNI.

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

M) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel.

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

N) Un día por boda de hijos, hermanos, padres, cuando la misma coincida con el horario laboral.

O) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial, donde el hijo discapacitado reciba atención, cuando coincida con el horario laboral.

P) Por asistencia a tutorías educativas, cuando coincidan con el horario laboral.

Q) Los empleados públicos tendrán derecho a cuarenta horas laborables al año para asistir a cursos de formación, debiendo contar con la conformidad del superior jerárquico, y estar supeditados a las necesidades del servicio.

A todos los efectos, el superior jerárquico es el presidente de la Comarca y a él tendrán que ir dirigidas todas las solicitudes de cursos.

#### Art. 12. *Licencias.*

1. Licencia por matrimonio. Por razón de matrimonio propio o pareja de hecho legalmente constituida, el empleado público tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

2. Licencia por paternidad. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

3. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

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

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de sus pensiones se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

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

6. Licencia sin sueldo. El empleado público que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de tres meses cada dos años, y como mínimo de quince días consecutivos.

7. Licencia por estudios. Podrá concederse licencia para la realización de estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en Registro General con un mínimo de veinte días de antelación. En caso de concederse esta licencia el empleado público tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este convenio.

Esta licencias y permisos, previa petición del empleado público, serán concedidas por la Comarca en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

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

#### Art. 13. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del empleado público. El empleado público podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más empleados públicos de la Comarca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Comarca podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

b) De un menor de doce años. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años tendrán derecho a una reducción de hasta el 50% de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de su jornada de trabajo, con la deducción proporcional de sus retribuciones.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfer-

medad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

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

#### Art. 14. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el empleado público que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al veintiocho podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al empleado público que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

### CAPÍTULO III

#### EXCEDENCIAS

#### Art. 15. Principios generales.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. En los dos primeros años de la excedencia, el empleado público conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el empleado público excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Comarca.

3. El empleado público con al menos una antigüedad en la Comarca Campo de Daroca de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado público si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que solicite excedencia voluntaria de más de cinco meses conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

5. Los empleados públicos de la Comarca podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

6. Los empleados públicos de la Comarca podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

#### Art. 16. Excedencia por cuidado de hijos.

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

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

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

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

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

Art. 17. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

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

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

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

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

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

Art. 18. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

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

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

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

#### CAPÍTULO IV

##### VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 19. *Reducción de jornada de trabajo.*

El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 20. *Adaptación del tiempo de trabajo.*

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

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

Art. 21. *Excedencia.*

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

Art. 22. *Suspensión del contrato de trabajo.*

Los empleados públicos como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de

seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### CAPÍTULO V

##### ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 23. *Empleo público.*

Se negociará con la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público (OEP), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

La previsión de necesidades de personal a incluir en la OEP será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno de la Comarca.

Los aspectos de la OEP relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán negociados con los órganos de representación.

Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna. La Comarca tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Comarca se compromete a contemplar dentro de la oferta de empleo público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante el sistema selectivo de concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Comarca, se procederá a integrar en la oferta pública de empleo las vacantes existentes, para su provisión durante el año, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente capítulo, a través de la siguiente relación:

- 1.º Por movilidad interna.
- 2.º Por promoción interna.
- 3.º Por nuevo ingreso.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección. Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Comarca, y que afecte a la distribución de funciones del personal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La relación de puestos de trabajo (RPT) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

En el plazo de un año desde la publicación del presente convenio se procederá a la elaboración y negociación con la representación sindical de la relación de puestos de trabajo de la Comarca.

Art. 24. *Bases de las convocatorias.*

Toda selección del personal laboral fijo deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas selectivos de oposición y concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, que deberán incluir en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de relación.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Antes de la aprobación y publicación por parte del Comarca de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con el fin de que esta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de los méritos.

Art. 25. *Tribunales de selección.*

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

**Art. 26. Procedimiento de cobertura de plazas.**

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1. Ordinario. Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato fijo se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2. Especial. Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos.

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que este mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un período que en ningún caso rebase los doce meses. Los posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

3. Acceso de personas con discapacidad. La Comarca tenderá a incrementar en la oferta de empleo público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

**Art. 27. Movilidad interna.**

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un empleado público de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose esta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador.

La comisión mixta del convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad interadministrativa entre las entidades municipales que se adhieran al convenio colectivo, o entre las que por tener ya un convenio colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán: Dos años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo. No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

- Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

- Perfeccionamiento profesional: Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora, hasta un máximo de 200 horas. Se valorarán exclusivamente los cursos que se hayan realizado dentro de los planes de formación continua de las Administraciones públicas.

**Art. 28. Promoción.**

La promoción de los empleados públicos de la Comarca supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los empleados públicos fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla Comarcal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

• PROMOCIÓN PROFESIONAL:

1) NIVELES: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

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

Estos niveles se adaptarán a aquellos que se establezcan con carácter de máximos y mínimos para los empleados públicos de la Administración General de Estado.

2) PROMOCIÓN: Los empleados públicos podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en desarrollo de lo establecido en el artículo 21.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

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

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Comarca, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los trabajadores fijos.

3) REQUISITOS: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con dos años de antigüedad y ochenta horas de formación para los grupos A1, A2, B, C1, C2 y agrupaciones profesionales. Los cursos comenzarán a contarse desde el 1 de enero de 2008. La primera promoción será a partir del 1 de enero de 2010, para los empleados públicos que reúnan los requisitos establecidos.

Se concreta que para la promoción dentro del mismo grupo serán válidos los cursos realizados desde el 1 de enero de 2008, independientemente del año de promoción.

**Art. 29. Nuevo ingreso.**

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas de promoción interna, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, por el sistema de oposición o por el sistema de concurso-oposición, garantizando la convocatoria pública y se regirá por las bases acordadas en la comisión de seguimiento.

**Art. 30. Permutas.**

El empleado público de la Comarca podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Comarca.

La comisión mixta del convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a empleados públicos con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada.

Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con empleados públicos de otras Administraciones públicas, previa autorización de ambas Comarcas, siempre que exista acuerdo entre los empleados públicos, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

**Art. 31. Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.**

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todos los empleados públicos temporales que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y que sean competencias propias de la Comarca.

Dicho proceso se realizará de conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre empleo en la Administración Local Aragonesa firmado por las organizaciones sindicales y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP).

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

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

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

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

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

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al 35% ni superior al 45% de la máxima nota final.

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

**Art. 32. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. La formación del empleado público al servicio de la Comarca es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento comarcal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos.

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados públicos en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados públicos en aspectos de la actividad de la Comarca no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. La Comarca elaborará anualmente, un plan de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

4. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de formación.

5. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de empleados públicos de la Comarca.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia. No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas.

La Comarca potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

La Comarca impartirá un curso específico de formación para el empleado público perteneciente al grupo C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C1.

Art. 33. *Valoración de puestos de trabajo.*

Durante la vigencia del convenio, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, reflejando las variaciones retributivas de dicha valoración en el complemento de puesto de trabajo.

Art. 34. *Jubilación.*

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del empleado público se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos empleados públicos que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

Jubilación anticipada. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los empleados públicos podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según lo establecido en el Real Decreto 1994/1985, de 17 de julio, y demás legislación vigente.

El empleado público deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses, su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

El empleado público de la Comarca podrá acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad, y según la legislación vigente. La Comarca facilitará dicho acceso y simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado o que tenga concertado con la Comarca un contrato de duración determinada el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de la Seguridad Social.

## CAPÍTULO VI

### RETRIBUCIONES

Art. 35. *Retribuciones básicas.*

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 encuadramiento 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. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio, reconocidos en la Administración Pública. Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el día 1 del mes en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento los empleados públicos, ya sean de carácter indefinido, interino, para obra o servicio, o contrato laboral cuando, a través de un solo contrato o varios, completen tres años de servicio. Para la per-

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

Cuando el empleado público cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación. Las cuantías se fijarán según los Presupuestos Generales del Estado del año en curso referidas a catorce mensualidades.

3. **PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

Art. 36. *Retribuciones complementarias.*

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. **PLUS DE CONVENIO.** Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles, correspondiendo al Gobierno y órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas determinar los intervalos de nivel que corresponden a cada cuerpo o escala en función de su grupo de titulación. De esta manera existe una garantía de nivel mínimo (y un tope máximo) de los puestos que va a desempeñar el empleado público a lo largo de su carrera. En ningún caso los empleados públicos pueden 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	22
C1 (anterior C)	16	22
C2 (anterior D)	14	18
Agrupaciones profesionales	12	14

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

2. **COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.** Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Art. 37. *Retribución por desplazamiento (kilometraje).*

Los empleados públicos que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

En la adenda 1, al convenio colectivo de 28 de noviembre de 2008 se aprueba el cobro del kilometraje a 0,28 euros/kilómetro, según el acuerdo de Junta de Gobierno Local de 20 de octubre de 2008.

Art. 38. *Asistencia a reuniones e indemnizaciones por razón de servicio.*

A los empleados públicos que deban asistir a reuniones fuera de la Comarca o de sus centros de trabajo se les abonará las correspondientes dietas, kilometrajes en función del coste aprobado anualmente por la Comarca de Daroca, todo ello sin perjuicio de que puedan ser abonados gastos contra factura en el caso de estar sobradamente justificado que el gasto es superior al contenido en las dietas en indemnizaciones. En este caso la percepción de esta retribución será incompatible con la compensación de horas.

Art. 39. *Gratificaciones por servicios extraordinarios.*

Retribuyen los servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

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

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

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, este se computará a razón de una hora y treinta minutos por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso.

Un día de trabajo efectivo en festivo, son dos días de descanso laborable, y siempre a instancia del empleado público.

Las horas extraordinarias se retribuirán para el año 2013 al valor que se recoge en el anexo. El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Cuando corresponda, se podrá computar un festivo con dos días de compensación y por trabajar medio día festivo, se podrá computar con un día de compensación que deberán ser gastados en los quince días siguientes.

Con carácter general se entiende por festivo los sábados y domingos en aquellas personas que su horario es de lunes a viernes, pero en aquellas personas que su horario es de lunes a domingo, se entenderán como festivos los días que tenga de descanso.

Por día inhábil se entiende los que vienen marcados en rojo en el calendario (doce días festivos nacionales y dos días festivos locales) y siempre serán compensados, independientemente del horario.

## CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

### Art. 40. *Anticipos.*

Los empleados públicos podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 1.200 euros. Su reintegro se efectuará en el plazo de once meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederán nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior. La cantidad máxima de todos los anticipos anuales será de 12.000 euros. Solamente podrán solicitar anticipos los empleados públicos de plantilla. La Comarca se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión o denegación de los anticipos en el mínimo plazo posible, y por riguroso orden de petición.

### Art. 41. *Incapacidad temporal.*

Durante la situación de incapacidad por accidente laboral o enfermedad profesional, el empleado público percibirá el 100% de sus retribuciones.

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

En caso de incapacidad temporal, a los trabajadores de la Comarca Campo de Daroca se les reconocerán los siguientes complementos, a partir del día siguiente de la firma del convenio:

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

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

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

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

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

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

—Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

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

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

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

—En aquellas 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/la empleado público/a en estos supuestos.

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

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

### Art. 42. *Seguro de vida y accidentes.*

La Comarca se compromete a contratar para todos los trabajadores, una póliza de seguros, que cubra, como mínimo, las siguientes contingencias:

- Fallecimiento.
- Fallecimiento por accidente de trabajo.
- Invalidez absoluta y permanente.
- Gran invalidez.

### Art. 43. *Plan de pensiones.*

Con la finalidad de aplicar e implantar el plan de pensiones para los empleados públicos de la Comarca previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, la Comarca podrá adherirse, a los que reuniendo las condiciones previstas por la citada Ley, sean diseñados a tal fin por la FEMP, FAMCP, diputaciones provinciales o DGA.

Las condiciones de adhesión al plan y requisitos de aplicación serán aprobados por la comisión mixta de seguimiento. La cuantía que se destinará será el 0,5% de la masa salarial del personal de la Comarca, el cual entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2009.

La adscripción de los trabajadores será arbitraria y libre a lo largo del año, acordando que el reparto se hará de forma proporcional en los meses de abril y septiembre.

## CAPÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Art. 44. *Normativa aplicable.*

La Comarca deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

### Art. 45. *El delegado de prevención.*

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores, se podrá designar como delegado de prevención a cualquier trabajador de la plantilla que reúna las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

### Art. 46. *Medidas preventivas.*

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

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

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

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Comarca tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

### Art. 47. *Protección de la salud.*

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

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

La Comarca y el empleado público afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el empleado público pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación que viniese percibiendo.

### Art. 48. *Vestuario.*

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los



titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

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

#### Art. 49. Protección de la maternidad.

La Comarca de Campo de Daroca, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la empleada pública. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

### CAPÍTULO IX

#### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

##### Art. 50. Derechos de los representantes del personal.

Los miembros del comité o delegados de personal tendrán, entre otras, las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones.

a) En todos los asuntos de personal de esta Comarca.

b) Sobre cuantas materias afecten, de modo alguno, a la contratación del personal.

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

3. Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.

4. Otros derechos sindicales: La Comarca facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y estos.

Tendrán asimismo, previa autorización de la Comarca, la posibilidad de utilizar los medios de reproducción gráfica de la misma.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el comité de empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de delegados de personal.

##### Art. 51. Secciones sindicales.

La Comarca reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato correspondiente.

Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los delegados sindicales tendrán las mismas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité o que los delegados de personal.

Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

##### Art. 52. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión de los empleados públicos.

a) Las organizaciones sindicales con representación en la Comarca directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) El comité o los delegados de personal.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Comarca y los convocantes.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo que se trate.

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

En todo aquello no contemplado en este capítulo y referente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

##### Art. 53. Participación sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de representación legal de los trabajadores el comité o los delegados de personal electos.

Los delegados de personal o miembros de comité con mandato vigente pertenecientes a otras Administraciones Públicas y que sean transferidos a la Comarca, mantendrán todas sus garantías hasta la expiración de su mandato o hasta la promoción de un nuevo proceso electoral. Podrán asistir a las reuniones del comité o de los delegados de personal, a las mesas de negociación y a cuantos órganos de representación se configuren, respetando en todo caso los requisitos de legitimación de firma y voto previstos en la legislación laboral vigente.

En todos los foros paritarios de negociación, seguimiento y desarrollo del convenio, podrán participar asesores designados por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de las Administraciones Públicas de la provincia de Zaragoza.

### CAPÍTULO X

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Art. 54. Régimen disciplinario.

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por los empleados públicos de la Comarca Campo de Daroca se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

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

e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

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

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

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

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

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

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

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

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

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

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

p) La grave falta de consideración con los administrados.

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

r) A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma, en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidad Autónoma.

o) El acoso laboral.

p) Haber sido sancionado por la comisión con tres faltas graves en un período de un año.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un día a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

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

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

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

- Cualquier otra que se establezca por ley.

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

6. Procedimiento disciplinario: No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado. Corresponde al órgano competente de la Comarca la facultad de sancionar a todos los empleados públicos. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado a la representación sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

Los expedientes disciplinarios se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, y posterior legislación vigente.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación sindical.

8. Prescripción de las faltas y sanciones: Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves a los seis meses.

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

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

9. Faltas de los superiores: Las jefaturas que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 55. *Despido improcedente.*

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

#### OTRAS MATERIAS

Art. 56. *Arbitraje.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter sus discrepancias tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Art. 57. *Derechos derivados del puesto de trabajo.*

Responsabilidad civil y defensa jurídica. La Comarca asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones de los empleados públicos a su servicio en el desempeño de sus funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil. La Comarca designará a su cargo la defensa del empleado público que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa,

dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio empleado público o por ser la Comarca la demandante. Asimismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia Comarca. El tiempo que el empleado público utilice en las actuaciones judiciales antes referidas será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando cualquier empleado público tuviera que acudir como testigo, como consecuencia de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. — *Reconocimiento de antigüedad.*

Al personal que sea transferido o integrado en la Comarca procedente de otras Administraciones Públicas, la Comarca le reconocerá como propia la totalidad de los servicios efectivamente prestados en la administración o administraciones de origen. Esta antigüedad será tenida en cuenta a todos los efectos.

Disposición adicional segunda. — *Plan de pensiones.*

La adscripción de los trabajadores al fondo de pensiones recogido en el artículo 43 será unitaria y libre a lo largo del año y el reparto se hará de forma proporcional en los meses de abril y septiembre.

#### ANEXO I

##### *Tablas retributivas y clasificación puestos*

Grupos de clasificación. El artículo 76 de la Ley 7/2007 establece los cuerpos y escalas, acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos; y en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio de la Comarca Campo de Daroca, tendrá los siguientes grupos:

- Grupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.
- Grupo A2: Titulado medio, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

- Grupo B: Técnico superior. Grupo C1: Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

- Grupo C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Agrupación profesional: Certificado de Escolaridad o sin titulación académica.

Categorías profesionales:

- Grupo A1: Técnico de Administración General. Licenciados.

- Grupo A2: Diplomado universitario.

- Grupo B: Técnico superior.

- Grupo C1: Administrativo. Técnico auxiliar, de juventud o de jardín de infancia. Encargado.

- Grupo C2: Oficiales de oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, soldadores, carpinteros, etc. Auxiliares de guardería. Auxiliar administrativo. Monitor. Agrupación profesional: Ayudantes de oficio, operario de servicios, peón. Personal de limpieza, ordenanza, subalterno.

#### ANEXO II

##### *Retribuciones básicas 2013*

Grupo/Subgrupo de clasificación	Sueldo	Trienio
A1	1.053,60	40,52
A2	911,03	33,03
B	796,36	28,99
C1	684,02	24,99
C2	569,29	17,01
E-Agrupación profesional	521,05	12,80

##### *Plus de convenio 2013*

NIVEL	EUROS/MES
30	920,31
29	825,48
28	790,78
27	756,06
26	663,29
25	588,5
24	553,77
23	519,09
22	484,35
21	449,68
20	417,72
19	396,39
18	375,05
17	353,71
16	332,43
15	311,07
14	289,76
13	268,4
12	247,07

## ANEXO III

## Grados de parentesco

La referencia al primer y segundo grados de parentesco incluye las siguientes categorías familiares, tanto por consanguinidad como por afinidad: Primer grado: Padres, suegros, hijos, yerno, nuera, cónyuge. Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados, nietos.



## SECCIÓN SEXTA

## CORPORACIONES LOCALES

## AGUILÓN

Núm. 265

Ha sido aprobado por resolución de Alcaldía de fecha 3 de enero de 2014 el padrón de las siguientes tasas correspondientes al cuarto trimestre de 2013:

- Vertido-alcantarillado.
- Suministro de agua potable a domicilio.
- Recogida domiciliar de basuras.

En virtud de lo dispuesto en el Reglamento de Recaudación se expone al público durante el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de su publicación en el BOPZ, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas de este Ayuntamiento.

Contra la aprobación del padrón y sus liquidaciones se podrá formular recurso de reposición en el plazo de un mes a contar desde el plazo de finalización de su exposición pública.

El cobro se podrá efectuar de la siguiente forma:

- El plazo de ingreso en período voluntario será de dos meses contados desde la publicación de este edicto en el BOPZ.
- El pago podrá efectuarse directamente en las oficinas de este Ayuntamiento en metálico. Los recibos domiciliados se cargarán directamente en las cuentas indicadas por los contribuyentes.

Transcurrido el período de pago voluntario sin que se haya efectuado el pago las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses y, en su caso, las costas que legalmente produzcan.

Aguilón, 3 de enero de 2014. — El alcalde, Andrés Herrando Oliván.

## BELCHITE

Núm. 238

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2013, ha aprobado inicialmente el expediente número 4/2013 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Belchite para el ejercicio 2013.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

Belchite a 23 de Diciembre de 2013. — La alcaldesa, María Ángeles Ortiz Álvarez.

## BELCHITE

Núm. 239

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2013, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Belchite para el ejercicio 2014, cuyos estados de gastos e ingresos, consolidados, ascienden a 1.297.034,59 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados por el plazo de quince días, durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general.

Belchite, a 23 de diciembre de 2013. — La alcaldesa, María Ángeles Ortiz Álvarez.

## BELMONTE DE GRACIÁN

Núm. 240

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Belmonte de Gracián para el ejercicio 2014, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

## Presupuesto ejercicio 2014

## Estado de gastos

1. Gastos de personal, 29.644,98.
2. Gastos en bienes corrientes y servicios, 61.042,42.
3. Gastos financieros, 1.672,73.
4. Transferencias corrientes, 7.691,17.
6. Inversiones reales, 148.865,34.
9. Pasivos financieros, 3.901,12.

Total presupuesto de gastos, 252.817,76 euros.

## Estado de ingresos

1. Impuestos directos, 29.337,67.
3. Tasas, precios públicos y otros ingresos, 38.706,36.
4. Transferencias corrientes, 86.224,96.
5. Ingresos patrimoniales, 3.473,42.
7. Transferencias de capital, 95.075,35.

Total presupuesto de ingresos, 252.817,76

## Plantilla de personal

## A) FUNCIONARIOS DE CARRERA:

—Una plaza de secretario-interventor, en agrupación con el municipio de Sediles, grupo A1, nivel 26.

## B) PERSONAL LABORAL FIJO:

—Una plaza de operario servicios múltiples, tiempo parcial.

## C) PERSONAL LABORAL EVENTUAL:

—Una plaza de operario peón jardinería, tiempo parcial.

## • Resumen

- Total funcionarios carrera: 1
- Total personal laboral: 1
- Total personal laboral eventual: 1

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Belmonte de Gracián, a 30 de diciembre de 2013. — El alcalde, José Carlos Pérez Cubero.

## REMOLINOS

Núm. 245

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 26 de diciembre de 2013, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Remolinos para el ejercicio 2014, cuyo estado de gastos asciende a 1.200.504 euros y el estado de ingresos a 1.200.504 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados por el plazo de quince días, durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general.

Remolinos, a 27 de diciembre de 2013. — El alcalde, Alfredo Zaldívar Tris.