

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro (personal laboral)

Núm. 10.435

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro (personal laboral).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro (personal laboral) (código de convenio 50003340012000), suscrito el día 26 de junio de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 12 de septiembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 14 de septiembre de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD RIBERA IZQUIERDA DEL EBRO

CAPITULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.* — Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral, entendiéndose por tal los trabajadores cuya relación está sometida a las normas del derecho laboral, que trabajan y perciben su salario con cargo a los presupuestos de la Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro. Será de aplicación también al personal laboral que desempeñe su trabajo en los Ayuntamientos integrantes de la misma que no tengan convenio colectivo propio y manifiesten su adhesión al mismo mediante acuerdo plenario.

Art. 2.º *Vigencia y duración.* — El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 de modo retroactivo en lo que se refiere a la estructura retributiva y en lo restante desde el momento de su publicación en el BOPZ y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 3.º *Denuncia del convenio.* — Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia y con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del convenio.

Art. 4.º *Prórroga.* — Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo. Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tática reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al capítulo VII y al calendario laboral, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPITULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 5.º *Comisión paritaria de estudio y seguimiento.* — La comisión paritaria del convenio es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La comisión paritaria de seguimiento del convenio está constituida de forma paritaria por dos miembros de la Mancomunidad y dos representantes legales de los trabajadores, a través del órgano de representación sindical. A esta comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que estimen oportunas ambas partes.

La comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la firma del convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

La comisión paritaria estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia comisión negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión firmadas por ambas partes.

La comisión se reunirá una vez al semestre de forma ordinaria convocándola con diez días de antelación, y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes convocando la reunión con una semana de antelación.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad de ambas partes, recogidos en el acta. Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente pacto, y estos dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del pacto.

b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

c) Antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo, las materias sobre cumplimiento o interpretación del convenio en las que exista discrepancia serán sometidas a examen y consideración de la comisión paritaria, la cual deberá pronunciarse en un plazo máximo de quince días.

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

e) Estudiar la adecuación de las funciones o tareas que realiza cada puesto de trabajo, pudiendo proponer su modificación o recatalogación del puesto.

f) Estudiar si fuera necesario la incorporación de nuevo personal, sus funciones, su clasificación y el sistema de selección y contratación

CAPITULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6.º *Condiciones más favorables.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para los trabajadores.

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.

Si durante la vigencia del convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal, autonómico o local que afectara a las condiciones de trabajo de los/as empleados/as y, en consecuencia, a lo regulado en este pacto, se constituirá una mesa técnica, con participación de la representación sindical, para la adaptación de las mismas.

Art. 7.º *Compensación.* — Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 8.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, 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.

Art. 9.º *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 trabajador en su respectiva categoría.

CAPITULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10. *Jornada laboral.* — La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio de la Mancomunidad será, con carácter general, la establecida para el personal civil de la Administración del Estado. Para todos los efectos se tendrá en cuenta que nunca deberá estar ausente más del 50% del personal adscrito a una misma dependencia o departamento.

Art. 11. *Calendario laboral.* — Durante la vigencia del presente convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los designados por las Administraciones central, autonómica y local.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.º del presente convenio y junto con el cómputo de las horas totales para cada año, será negociado con los representantes legales de los trabajadores en el mes de enero, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los días 24 y 31 de diciembre no se consideran días laborables. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese su disfrute, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de enero del año siguiente, compensándose con un día por cada día trabajado.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre y/o las fiestas locales coincidan en festivo incluyendo sábados.

Art. 12. *Horarios especiales y pausa laboral.* — La Mancomunidad, a instancia del órgano de representación sindical, previa negociación, estructurará los horarios de todos aquellos servicios que realicen turnos en la forma conveniente, cuando existan específicas circunstancias que así lo exijan.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para elegir turno laboral, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo normalizada, por un período de veinte minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

Cada jefeatura o responsable de servicio distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del servicio y comprometiéndose a vigilar el cumplimiento de esta cláusula.

Art. 13. *Flexibilización horaria por personas dependientes.* — Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores 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.

Art. 14. *Días por asuntos propios.* — A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de ocho días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación mediante parte interno al jefe de personal y teniendo en cuenta que nunca deberán estar ausentes más del 50% del personal adscrito a una misma dependencia.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, de forma completa o fraccionada como mínimo de media jornada, previa comunicación mediante parte interno al jefe de Personal, por conducto de Secretaría, con dos días hábiles de antelación a su disfrute, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

A partir del 15 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente, solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes. Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente, siempre y cuando no afecte a dicho servicio.

Además de los días de libre disposición establecidos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio (art. 48.2 de Estatuto Básico del Empleado Público), incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nace el día siguiente del cumplimiento del trienio.

Art. 15. *Vacaciones anuales.* — El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se consideran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan, en su caso, para los horarios especiales.

El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días hábiles laborables o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres particiones (cuatro períodos), con períodos mínimos de cinco días consecutivos, con la obligación de prestar servicio efectivo entre períodos un mínimo de cinco días y debiendo disfrutar, con carácter general, entre el 1 de junio y 30 de septiembre de un mínimo de diez días de vacaciones.

El personal que lleve prestado un mínimo de veinte años de servicio en la Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro, disfrutará de días adicionales de vacaciones conforme a la siguiente tabla:

—Veinte años de servicio en la Mancomunidad: Un día adicional de vacaciones.

—Veinticinco años de servicio en la Mancomunidad: Dos días adicionales de vacaciones.

—Treinta años de servicio en la Mancomunidad: Tres días adicionales de vacaciones.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de mayo de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no puedan realizarse en esta fecha.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en el orden al servicio plantee su jefatura o responsable, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconseje otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando a partir de este momento un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

c) La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.

d) Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador, cuando las necesidades del servicio lo permitan hasta el 30 de enero del año siguiente.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, dos días por asuntos particulares y los días de exceso de jornada, hasta un máximo de tres, y aquellas excepciones que se

establezcan con motivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Si se modifican dichos períodos vacacionales deberá comunicarse a la Presidencia, por conducto de Secretaría, al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos a través del correspondiente parte interno, y sin que en ningún caso, salvo que razones de servicio así lo exijan, puedan ser modificadas una vez efectuada su notificación.

El personal contratado que presta servicio en este Mancomunidad disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un período continuado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

Art. 16. *Permisos.* — El personal podrá ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración, previa solicitud y posterior justificación ante la Presidencia por conducto de Secretaría y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos que a continuación se relacionan:

a) Tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad (art. 48 del EBEP), siempre que sean continuos, por nacimiento de hijo, fallecimiento de padre o madre, de uno y otro cónyuge y hermanos del trabajador, que deberán ser justificados de forma fehaciente ante la Presidencia, por conducto de Secretaría.

b) Cinco días laborables, siempre que sean continuos, por fallecimiento de cónyuge o persona con la que se convive habitualmente e hijos.

c) Tres días laborables, siempre que sean continuos, por accidente o enfermedad grave (así acreditada por informe o certificado médico), intervenciones quirúrgicas con anestesia general o epidural u hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y del cónyuge que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante la Presidencia, por conducto de Secretaría.

d) Dos días laborables, siempre que sean continuos, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con anestesia general o epidural u hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Un día laborable por intervenciones quirúrgicas con anestesia local realizadas en quirófano en cualquier centro hospitalario, público o privado, de familiares hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge.

Los permisos c), d) y e) podrán ser disfrutados en el transcurso de la enfermedad, sin vinculación al momento del hecho causante.

f) Traslado. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de la localidad y dos días en distintas localidad.

g) Exámenes. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración (art. 48.1.d).

h) Reuniones de apoyo. Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

i) Congresos y reuniones. Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de 6 días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

j) Hijos prematuros. Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, percibiendo las retribuciones íntegras. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

k) Atención médica. 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. Se procurará que la atención sanitaria pueda recibirse fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

m) Preparación al parto y exámenes prenatales. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario.

n) Deber inexcusable. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

o) Funciones sindicales. Para la realización de funciones o actividades sindicales o de representación del personal en los términos previstos en la normativa vigente. No será necesaria la justificación del disfrute de este permiso, debiendo comunicarse con la antelación de un día a la Presidencia, por conducto de Secretaría.

Cuando el trabajador por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación el parte de baja médica correspondiente en el Registro de Entrada de la Mancomunidad, adjuntándola al parte interno; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de asunto particular automáticamente. De no disponerse de días por asuntos particulares se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes y procediéndose a la apertura de diligencias previas.

Ambas partes se comprometen a no hacer un uso abusivo de los permisos contemplados en este artículo y a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, los estrictamente necesarios.

Estos permisos se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, siempre que sea más favorable a los establecidos en este convenio.

Art. 17. *Licencias.*

—Licencia por matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho.

Por razón de matrimonio propio o inscripción en registro de parejas de hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad inmediata a su celebración, incluyendo dicha fecha pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones reglamentarias.

El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o realice una nueva inscripción en registro de parejas de hecho, cumpliendo los requisitos exigidos tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

—Licencia por paternidad.

Por nacimiento, acogimiento, tutela o adopción de hijo, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a quince días laborables a contar desde el día del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de la licencia por parto y la de adopción o acogimiento.

—Licencia por maternidad.

Duración: El permiso de maternidad 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 funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Una vez que se produzca el parto, se presentará en el Servicio de Personal o Secretaría, en el plazo máximo de cinco días, fotocopia de la inscripción en el libro de familia.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, 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 instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

—Adopción, acogimiento y tutela.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, 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 y con los límites señalados. En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del funcionario en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

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

En los casos previstos en este apartado el tiempo transcurrido en la situación de permiso se computará como de servicio efectivo, garantizándose la plenitud de derechos económicos. Y una vez terminado el permiso se tendrá derecho a la incorporación al puesto de trabajo anterior en términos y condiciones que no resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la ausencia.

—Licencia por lactancia.

Los trabajadores 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, independientemente de su jornada laboral.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

—Licencia por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de licencia podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

—Licencias sin sueldo.

Podrá automáticamente concederse por Presidencia. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal interino y laboral con contrato temporal no le será de aplicación la licencia sin sueldo, salvo que su relación contractual sea superior a cinco años.

—Licencia por estudios.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de veinte días de antelación y deberá contar con el informe favorable de la comisión de seguimiento; será Presidencia quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador. En el caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir su remuneración.

Esta licencia, previa petición del personal será concedida por Presidencia, que en su caso determinará el derecho a percibir la remuneración correspondiente. Al personal interino y laboral con contrato temporal no le será de aplicación la licencia por estudios, salvo que su relación contractual sea superior a cinco años.

Art. 18. *Disminución de jornada.*

A) Por cuidado de hijos y familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca la legislación vigente. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

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

B) Por razón de edad o salud:

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Corporación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos precedentemente serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

Se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento y en el Plan Concilia de aplicación al personal de la Diputación General de Aragón.

CAPITULO V

EXCEDENCIAS

Art. 19. Principios generales.

Las excedencias se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente. Administrativas.

En los dos primeros años de la excedencia, el trabajador 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 trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Mancomunidad.

Art. 20. Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo. Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

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 fijado en su ámbito sectorial respectivo, 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) Los trabajadores con una relación con la Mancomunidad de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 21. Excedencia por el cuidado de familiares.

a) Duración. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, 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.

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 fijado en su ámbito sectorial respectivo, 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) Los trabajadores con una relación con la Mancomunidad de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 22. Excedencias voluntarias.

POR AGRUPACIÓN FAMILIAR.

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas, con una duración mínima de un año, a los trabajadores 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 públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

b) Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trie-

nios, derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación 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.

POR INTERÉS PARTICULAR.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa 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 trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Art. 23. *Protección integral contra la violencia de género.* — Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a:

- Faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras de la Administración Pública víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- Reducción de jornada.

Reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional de las retribuciones.

- Adaptación del tiempo de trabajo.

Reordenar su 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.

- Movilidad.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

- Excedencia.

Solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

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

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- Suspensión del contrato de trabajo.

La trabajadora 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.

CAPITULO VI

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 24. *Acceso y oferta de empleo público.* — Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la entidad local previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a la legislación aplicable y lo recogido en el presente acuerdo.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrarán representantes designados por la Presidencia. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal con voz y voto. Los tribunales se ajustarán a la legislación vigente y las bases de la convocatoria serán comunicadas a los representantes sindicales firmantes del acuerdo.

La representación de los trabajadores será designada según lo previsto en el Acuerdo entre los sindicatos firmantes del presente acuerdo en función de su representatividad en la Administración local.

Habrà una negociación previa a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

- a) Actualización de la plantilla, clasificación y número de puestos.
- b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La oferta de empleo público del año entrante.
- d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
- e) El diseño y aprobación de planes de formación.
- f) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo o documento análogo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

Art. 25. *Acceso de disminuidos físicos.* — La Mancomunidad reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevea.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

Art. 26. *Provisión y promoción.*

1. Reingreso del personal en excedencia.

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

2. Movilidad interna.

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

Podrán acceder a estos puestos de trabajo por el sistema de concurso todos los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo y denominación que hayan prestado dos años de servicio y pertenezcan a la misma categoría profesional que la plaza ofertada.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados, aportados por todos los aspirantes, junto con su instancia.

Las instancias, dirigidas a la Presidencia, se presentarán en el Registro General, en horas de oficina, durante el plazo de diez días naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el tablón de edictos. Igualmente podrán presentarse por cualquiera de los procedimientos previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo.

Se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente a razón de 0,24 puntos por año trabajado. Los servicios prestados en otras administraciones Públicas o en otras categorías profesionales se valorarán a razón de 0,12 puntos por año trabajado. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores al año. La puntuación máxima por este concepto será de 5 puntos.

En caso de empate se dará preferencia al de mayor edad.

Los aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes.

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de edictos el día siguiente al que finalice el plazo de presentación de instancias.

El tribunal propondrá el traslado del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la fase de valoración de los méritos acreditativos.

3. Promoción interna.

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

La Mancomunidad reservará el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y aquellos trabajadores fijos que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en la Corporación.

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

En la fase de concurso se valorará:

A. Tiempo de servicios prestados en las Administraciones públicas:

- a) Tiempo de servicio prestado en cualquier Administración Pública distinta a la Mancomunidad de aplicación del convenio, a razón de 0,07 puntos por año completo de trabajo.
- b) Tiempo de servicio prestados en la corporación, a razón de 0,08 puntos por año completo de trabajo.

c) Tiempo de servicios prestados en la Corporación en plaza clasificada en el grupo inmediatamente inferior a la convocada, a razón de 0,10 puntos por año completo

En todos los apartados relacionados con anterioridad se valorará los meses completos trabajados con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

Los apartados b) y c) tiene carácter excluyente, en el sentido de no poder computarse el mismo tiempo en ambos apartados.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a 2,50 puntos.

B. Titulaciones académicas:

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación a la que opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto:

- a) Licenciado Universitario o equivalente: 0,50 puntos por cada título.
- b) Diplomado Universitario o equivalente: 0,25 puntos por cada título.
- c) Bachiller Superior o equivalente: 0,15 puntos por cada título.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulaciones más alto, entendiéndose incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

C. Formación:

Se valorará las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir hasta un máximo de 1 punto. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,0027 puntos.

En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

La valoración máxima de méritos por todos los conceptos enumerados podrá alcanzar un máximo de 4,5 puntos.

En caso de empate decide la mayor antigüedad de servicios prestados en la Mancomunidad.

4. Promoción profesional.

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

Grupo	Entrada	Máximo
A1	20	30
A2	16	26
B	16	26
C1	11	22
C2	9	18
E	7	14

Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

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

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

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional sólo es de aplicación al personal laboral fijo.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad y cincuenta horas (50 horas) en los grupos E, C2 Y C1 y de cien horas (100 horas) en los grupos B, A2 Y A1 de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador.

5. Nuevo ingreso.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, 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. 27. *Contratación laboral. Bolsas de trabajo.* — Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal laboral temporal, se elaborarán bolsas de empleo con una validez de dos años, resultantes de las primeras selecciones de personal que se realicen en el año en cada categoría profesional, en su período de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma. Aún no efectuándose convocatorias para selección de personal, podrán elaborarse bolsas de empleo para garantizar unos mínimos de publicidad, igualdad y libre concurrencia, cuyos requisitos y vigencia vendrán determinados en las bases de la convocatoria de la respectiva bolsa.

En caso de no existir bolsa de trabajo creada para la plaza a cubrir, se podrá acudir a una oferta genérica de empleo a través del Inaem, y posterior selección mediante una comisión de valoración. En último extremo, cabrá atender las contrataciones laborales temporales mediante anuncios en los tablones de edictos, municipales y mancomunados; fórmula esta última, que también comple-

mentará a la oferta genérica de empleo a través del Inaem a efectos de propiciar el empleo en la zona sin menoscabar los principios de igualdad y libre concurrencia.

Art. 28. *Conversión de plazas temporales en fijas.* — Durante el período de vigencia del presente convenio, se constituirá una comisión, compuesta de manera igualitaria por los trabajadores y la parte de dirección de la mancomunidad que estudie la posibilidad de desarrollar 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 podrá llevarse a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la Entidad Local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el acuerdo sobre empleo en la Administración local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias, y por lo establecido en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007).

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 fijos 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.

La comisión paritaria de seguimiento del convenio realizará el estudio de la plantilla en el plazo de seis meses desde la firma y hará la propuesta de plazas susceptibles de transformación a los órganos competentes de la Mancomunidad.

Posteriormente, y para los supuestos del personal 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 o más pruebas de tipo teórico-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, sólo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

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

Art. 29. *Funcionarización.* — La Corporación podrá realizar el proceso de funcionarización del personal laboral fijo, en desarrollo de los acuerdos MAP-FEMP-FAMP-Sindicatos, adaptados a las peculiaridades de la Mancomunidad, La comisión paritaria de seguimiento del convenio realizará el estudio de la plantilla y hará la propuesta de plazas funcionarizables a los órganos competentes de la Mancomunidad pudiendo estar finalizada la funcionarización durante la vigencia del presente convenio.

El proceso de funcionarización será una opción voluntaria del personal laboral de los distintos grupos.

Art. 30. *Valoración de puestos de trabajo.* — Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo de la Mancomunidad que consistirá en una descripción detallada de cada puesto, funciones y tareas que incluya además una valoración económica del complemento del puesto de trabajo y que será realizada por la comisión paritaria, pudiendo recabar la ayuda necesaria externa, para la tal efecto.

Art. 31. *Formación.* — Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones y empresas privadas.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

1. La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará un plan de formación profesional que afecte al conjunto de trabajadores de la Mancomunidad, en base a los acuerdos FAMP-Sindicatos en este aspecto y cualquier otro que sea de interés.

2. El objetivo básico es mejorar la capacidad profesional de los trabajadores, para la mejor adecuación a las funciones que vengán desempeñando u otras que se les puedan encomendar. Se fomentarán asimismo cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, a través del tablón de anuncios de la Mancomunidad, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados públicos.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la Mancomunidad. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

3. La Mancomunidad destinará una partida presupuestaria anual para el Plan de Formación.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Art. 32. *Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.*

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Art. 33. *Retribuciones.* — Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas el sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias el plus convenio, el complemento del puesto de trabajo, complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Este concepto queda pendiente de modificación hasta que esté realizada la valoración de puestos de trabajo.

1. Sueldo base.

Su cuantía, referida a doce mensualidades, será la que corresponda a cada trabajador en función del grupo retribuido al que pertenezca según la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Los trienios.

Se devengarán por doce mensualidades y consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría de acuerdo a la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario como laboral. Considerándose la totalidad de los períodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo. Y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales para el Personal Laboral del Estado.

En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, clases o categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un trabajador cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como de tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

Se acuerda reconocer los trienios a los trabajadores indefinidos y fijos y serán reconocidos de oficio a partir del primer día del mes en que se cumplan tres años de servicio.

3. Plus de convenio (complemento de destino).

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles, conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el anexo y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente.

Consistente en una cantidad fija anual referida a 12 mensualidades en función del grupo retributivo al que pertenezca el trabajador de acuerdo a la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

4. El 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 de puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

En el complemento fijado para cada puesto de trabajo se consideran componentes variables los conceptos de festividad, nocturnidad, turmicidad, con-

ducción, peligrosidad, penosidad-toxicidad, dedicación o conceptos similares. Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a catorce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado.

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

1. Por especial dificultad técnica.
 - 1.1. Especialización teórica y práctica en el desempeño de las funciones.
 - 1.2. Permanente actualización de conocimientos jurídicos, técnicos y científicos.
 - 1.3. Calificación del puesto de trabajo que permite afrontar, sin ayuda de superior, situaciones de cierta complejidad.
 - 1.4. Contenidos funcionales de un nivel profesional múltiple, como por ejemplo, la conducción habitual de vehículos.
 - 1.5. Contenidos funcionales con un nivel profesional encuadrado en una categoría profesionalmente superior.
2. Por especial dedicación, que se asignará para aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias:
 - 2.1. De plena disponibilidad. Implica el servicio a la Corporación las veinticuatro horas del día, cuando las circunstancias organizativas o administrativas lo exijan. La asignación de este complemento será incompatible con la realización de horas extraordinarias.
 - 2.2. Disponibilidad parcial. Implica, por razones del servicio, un horario superior o irregular con relación al establecido legalmente con carácter general.
 - 2.3. Disponibilidad ocasional. Implica un horario superior o irregular por la realización de un trabajo no habitual, trabajos de temporada, campañas, baja de compañeros, urgencias, imprevistos o actividades extraordinarias etc.
 - 2.4. De guardia localizada, que se asignará al personal de determinados servicios que debe estar localizable un número determinado de días a la semana, al mes o al año. En caso de actuación, su realización será obligatoria, y las horas trabajadas se compensarán con una gratificación de servicios extraordinarios, cuantificada en valor/hora normal más un descanso de jornada equivalente.
 - 2.5. De guardia activa. Se aplicará a aquellos puestos que además de tener una guardia localizada, implique una determinada actividad.
3. Responsabilidad y mando.
 - 3.1. Responsabilidad penal.
 - 3.2. Manejo y/o traslado de fondos corporativos de forma habitual y en cuantía considerable.
 - 3.3. Relaciones con organismos públicos y/o privados.
 - 3.4. Responsabilidad sobre personal.
 - 3.5. Complejidad organizativa.
4. Penosidad, toxicidad y peligrosidad.
 - 4.1. Nocturnidad que se asignará a aquellos trabajadores que realicen su jornada total o parcialmente entre las 22:00 y las 6:00 horas.
 - 4.2. Turnicidad, que se asignará a aquellos trabajadores que desarrollen su actividad a turnos.
 - 4.3. Jornada partida, que se asignará a aquellos trabajadores que desarrollen su actividad bajo dicha circunstancia.
 - 4.4. Festividad, que se asignará a aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en festivos o fines de semana.
 - 4.5. Intemperie. Realizar su jornada laboral a la intemperie.
 - 4.6. De distribución irregular de la jornada, que se asignará a aquellos trabajadores que desarrollen su actividad por una distribución de la jornada no ajustada a un horario fijo.
 - 4.7. Desplazamientos habituales.
 - 4.8. Atención al público.
 - 4.9. Esfuerzo físico intenso y continuado.
 - 4.10. Esfuerzo mental y visual.
 - 4.11. Toxicidad. Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc.
 - 4.12. Peligrosidad. Exposición a riesgos físicos.
 - 4.13. Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando defensa personal.
 - 4.14. Desempeño de trabajo de conductor.
5. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el complemento de productividad, o concepto equivalente, y las gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán los días 30 de junio y 30 de diciembre, o anterior hábil si ese no lo fuera.

6. Horas extraordinarias.

Se establece la prohibición de hacer horas extraordinarias y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por la Presidencia y las que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales. El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute del permiso correspondiente, en función de las necesidades del servicio. Cuando se opte por el disfrute en tiempo, será a razón de dos por hora trabajada.

GRUPO	EXTRA LABORAL	EXTRA FESTIVA
A1	24	28
A2	20	24
B	16	22
C1	16	22
C2	16	22
E	14	20

Estos importes serán revisados anualmente en función del porcentaje de subida que se establezca para las retribuciones básicas en la Ley de Presupuestos del Estado (debe ser estudiada la cantidad a pagar por hora extra).

Art. 34. *Anticipos*. — El personal podrá solicitar en concepto de anticipo una o dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de diez mensualidades, en caso de haber sido una la solicitada, y en catorce si estas hubieran sido dos. Se concederán por riguroso orden de petición. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año. La concesión de estos anticipos se realizarán en los supuestos enumerados a continuación:

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o realizar la inscripción en el registro de parejas de hecho.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslados de vivienda.
- e) Siniestros tales como robos, incendios, etc., que causen daños en la vivienda del trabajador o en los bienes de uso necesario.
- f) Adopción de hijos.
- g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- i) Gastos legales originados por divorcios, separaciones, herencias, etc.
- j) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objetivo sea el atender necesidades perentorias en general, plenamente justificadas.

No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite.

Asimismo no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar a la Mancomunidad en el momento de la misma.

Los trabajadores con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo, con el correspondiente ajuste del importe a percibir en nómina o finiquito, antes de la finalización de dicho contrato.

Art. 35. *Estructura de la nómina*. — El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente al que corresponda.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

Datos personales: Nombre, documento nacional de identidad, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

Datos de la Corporación: Nombre del centro de trabajo, domicilio del centro de trabajo, número de la Seguridad Social, número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

Datos económicos: Fecha, período de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y su cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

Art. 36. *Justificación de haberes*. — La Corporación facilitará a sus trabajadores la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

CAPITULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Art. 37. *Premio por antigüedad*. — Se establece un premio por antigüedad en la Mancomunidad consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

— Cumplidos veinticinco años de servicio en la Mancomunidad, el trabajador podrá optar por disfrutar de veinticinco días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los veinticinco días antes mencionados.

Cuando el trabajador haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir veinticinco años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero. En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir veinticinco años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El trabajador que no complete veinticinco años de servicio, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

Art. 38. *Premio de jubilación.* — Se establece una ayuda de 1.000 euros cuando el trabajador con más de diez años de servicio se jubile por edad, ya sea forzosa o anticipada, invalidez permanente y absoluta, o por invalidez permanente y total, que será percibida por el interesado por una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Art. 39. *Seguro de accidentes.* — La Mancomunidad garantizará un seguro colectivo de accidentes 24 horas para todo el personal para el que es de aplicación este convenio cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento natural: 30.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 30.000 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 30.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación laboral: 60.000 euros.
- Fallecimiento por accidente laboral: 60.000 euros.
- Gran invalidez: 36.000 euros.

Art. 40. *Situación de baja laboral y complemento salarial en la misma situación.* — La Corporación abonará al trabajador en situación de baja laboral por enfermedad común, riesgo durante el embarazo o accidente, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad social o la mutua hasta cubrir el 100% de las retribuciones durante los seis primeros meses. Posteriormente, en los casos de enfermedad grave, enfermedad profesional y accidente laboral grave con informe médico, se percibirá el 100% hasta resolución del tribunal médico de valoración de discapacidad.

El responsable de Personal podrá citar a revisión o control periódico a todo el personal que se encuentre en situación de baja, procediéndose, en su caso, a la revisión de esta situación o a iniciar los trámites oportunos para solicitar la incapacidad en el grado de corresponda, en el caso de que las circunstancias físicas o psíquicas del interesado así lo aconsejen.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar al responsable de Personal el parte de baja, en un plazo improrrogable de cinco días, y los partes de confirmación semanalmente.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione baja médica, deberá presentarse al responsable de Personal y en el plazo improrrogable de dos días el parte de baja y de declaración de accidente.

De no presentarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta administrativa leve.

Art. 41. *Fondo de acción social.* — Durante la vigencia de este convenio y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores se destinará hasta un máximo de 6.000 euros para financiar ayudas en situaciones específicas y crónicas en el trabajador y sus familiares hasta primer grado. Se presentará certificado de minusvalía o valoración de situación de dependencia, además de aportar la resolución negativa de la concesión oficial de los organismos competentes.

Se constituirá una comisión de acción social integrada por dos representantes de Mancomunidad y dos representantes del personal designado por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose ser la comisión paritaria del convenio.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social, para decidir el destino del remanente del fondo si lo hubiera.

CAPITULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El personal laboral que indujera a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que estos.

Igualmente incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriera las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente capítulo, por la legislación laboral. No obstante, las partes se comprometen a la constitución de una comisión paritaria para la elaboración de un protocolo de acoso laboral y/o por razón de sexo.

Art. 42. *Régimen disciplinario.*

FALTAS DISCIPLINARIAS:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

FALTAS LEVES:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.
- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable, incluida la falta de higiene personal.
- La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.

FALTAS GRAVES:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.
- El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de cinco días al mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves, para personas, expedientes o cosas.
- La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- El incumplimiento de los plazos u otra disposición en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

FALTAS MUY GRAVES:

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Corporación o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 - La manifiesta insubordinación individual o colectiva
 - El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.
 - La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días al mes
 - Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año
 - El incumplimiento de las normas de incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.
 - La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - La obtención de beneficios económicos de los administrados.
 - El acoso sexual, ya sea verbal o físico.
 - Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
 - La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Mancomunidad.
 - Abandono del servicio
 - Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - Incumplimientos en la prestación de los servicios mínimos en los casos de huelga.
 - Falta de respeto, insultos y amenazas a la autoridad.
 - El acoso laboral.
- SANCIONES:
- Sanciones a faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
 - Sanciones a faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período no inferior a un año, ni superior a los dos años.

• Sanciones a faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a un año.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de tres a cinco años
- c) Despido o separación del trabajo.

TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES:

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al órgano de representación sindical y al interesado, dándose audiencia a este y a aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS:

1. Las faltas prescribirán:

- a) Las leves, a los seis meses.
- b) Las graves, a los dos años.
- c) Las muy graves, a los tres años.

2. En todo caso, a partir de la fecha en que la Corporación tuvo conocimiento del hecho causante, y, como máximo, a los seis meses de haberse producido el mismo, dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

3. Transcurridos dos y tres años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio del trabajador a instancia del interesado. Las anotaciones por faltas leves se cancelarán automáticamente al año del cumplimiento de la sanción.

FALTAS DE SUPERIORES:

Los jefes superiores o responsables de servicios que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o 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 reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA:

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información, e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA:

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no se pruebe lo contrario y se resuelva lo procedente en relación al expediente disciplinario que se incoe.

CAPITULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 43. *Salud laboral.* — En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores es la evaluación de riesgos laborales, de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

La Mancomunidad deberá consultar a los trabajadores, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación de los trabajadores se canalizará a través de los delegados de prevención.

La Mancomunidad deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Además de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, se establecerá un Reglamento de funcionamiento interno para el comité de seguridad e higiene en el que se recogerán criterios mínimos y orientativos en este campo.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

Art. 44. *Vigilancia de la salud laboral.* — Se vigilará la salud laboral de los trabajadores en función de los riesgos a los que estén sometidos, como mínimo una vez al año, en el último trimestre del mismo, en horario de trabajo, y por cuenta de la Corporación. El resultado se enviará directamente desde el centro médico al domicilio del trabajador, sin que la Mancomunidad reciba comunicación del resultado, salvo estadísticas globales e informes que no contengan datos no susceptibles de protección. En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento de la Mancomunidad, estudiándose su posible recolocación. Dentro de esta revisión se realizará una de ginecología a las trabajadoras de la Mancomunidad que lo soliciten.

La comisión de salud laboral, a efectos estadísticos, podrá solicitar los resultados globales de la revisión médica del personal de la Mancomunidad manteniendo el anonimato.

Art. 45. *Ropa de trabajo.* — Con carácter obligatorio y gratuito, la Mancomunidad proporcionará a los trabajadores ropa adecuada a cada puesto de trabajo, cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones.

Se suministrará en el mes de octubre el correspondiente al vestuario de invierno y en el mes de marzo el correspondiente al vestuario de verano.

El órgano competente junto con la comisión de vestuario, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, confeccionándose a tal efecto el correspondiente Reglamento.

Art. 46. *Protección del embarazo.* — La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguna modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

CAPITULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 47. *Órgano de representación sindical.* — El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que ha obtenido representación en la Mancomunidad ante la Corporación.

Los delegados de personal son el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal de la Mancomunidad.

b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

2.º Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3.º Emitir informe en expedientes que se tramiten y relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.

4.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la

Mancomunidad, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 48. *Derecho de reunión.* — Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado.

b) El delegado de personal.

c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento (40%) del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo, se autorizaran por la Presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.

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

Art. 49. *Asambleas de trabajadores.* — Los trabajadores dispondrán de hasta quince horas anuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales. Dichas asambleas deberán comunicarse a la Corporación con cuarenta y ocho horas de antelación.

La Mancomunidad pondrá a disposición del órgano de representación sindical para la celebración de las asambleas, los locales adecuados a fin de facilitar la asistencia del personal afectado.

El órgano de representación sindical y la Corporación acordarán los servicios mínimos que, en su caso, deban realizarse durante el tiempo que duren las asambleas.

Art. 50. *Secciones sindicales.* — Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. Cada sección sindical dispondrá de hasta diez horas anuales para celebrar asambleas en horas de servicio, de ámbito general o sectorial.

2. Las secciones sindicales que ostenten la condición de sindicato más representativo, según establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical que dispondrá de quince horas mensuales de permiso sindical.

3. La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales tablones de Anuncios para uso exclusivo de cada sección sindical en los centros de trabajo.

4. La Corporación facilitará a cada sección sindical los medios materiales necesarios para su funcionamiento.

Art. 51. *Servicios mínimos.* — En el caso de huelga, la Corporación y el comité de huelga establecerán, de forma negociada, los servicios mínimos imprescindibles.

CAPITULO XII

OTRAS MATERIAS

Art. 52. *Jubilación.* — El personal podrá acceder a la jubilación parcial, según la legislación vigente.

Art. 53. *Asistencia jurídica.* — La Corporación facilitará el asesoramiento y la defensa jurídica a todos los trabajadores que tengan cualquier conflicto con terceros derivado del trabajo que desempeñen en la Mancomunidad, así como el pago de las costas, en su caso, salvo dolo o negligencia grave si así lo determinaran los tribunales. En el supuesto de que el fallo condenase al pago de las costas a favor del empleado municipal, éstas revertirán a la Mancomunidad en el plazo máximo de una semana desde su percepción.

Art. 54. *Retirada del permiso de conducir.* — Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, la Mancomunidad le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo, siempre que dicha privación no se haya producido por embriaguez, consumo de estupefacientes o exceso de velocidad. Asimismo tendrá derecho a las tasas de renovación del permiso de conducir.

Art. 55. *Uso de vehículo particular.* — Todos los trabajadores adscritos a este convenio que utilicen su vehículo particular durante el desempeño de su trabajo, y dada la situación actual de subida de carburantes y otras cuestiones relacionadas con el mantenimiento y amortización del vehículo, percibirán:

— Incremento del precio del kilometraje a razón de 0,26 euros por kilómetro.

Alfajarín, 28 de junio de 2012. — La comisión paritaria de negociación: Por la Mancomunidad, Carlos Rueda Giménez y Miguel Angel Villalba Grao. Por los trabajadores, Angel Díez Orús y Concepción Orós Espinosa.

ANEXO

Grados de parentesco

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

PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO
Hijos	Hermanos
Cónyuge	Cuñados
Padres	Abuelos
	(propios y del cónyuge)
Suegros	Nietos
	(propios y del cónyuge)
Cónyuge de hijos	Cónyuge de nietos

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

NOVILLAS

Núm. 10.626

Aprobado inicialmente el Plan General de Ordenación Urbana del término municipal de Novillas por acuerdo de Pleno de fecha 25 de septiembre de 2012, de conformidad con el artículo 48.3 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, se somete a información pública por el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de publicación del anuncio en el "Boletín Oficial de Aragón", sección BOPZ, y en un diario de difusión provincial.

Los documentos que forman parte del expediente del Plan General de Ordenación Urbana aprobado inicialmente y el informe de sostenibilidad ambiental podrán ser examinados en las dependencias municipales en días laborables y en horario de oficina, a fin de que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

De conformidad con los artículos 70 y 71 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón quedan suspendidas por un plazo de dos años las licencias de parcelación, edificación y demolición en todo el término municipal, salvo que los proyectos afectados cumplan simultáneamente el planeamiento vigente (proyecto de delimitación de suelo urbano y normas subsidiarias y complementarias de planeamiento municipal de la provincia de Zaragoza) y el Plan General aprobado inicialmente. En cualquier caso, esta suspensión se extinguirá con la aprobación definitiva del Plan General de Ordenación Urbana.

Novillas, a 26 de septiembre de 2012. — El alcalde, José Ayesa Zordia

TARAZONA

Núm. 10.580

Resultando desconocidos los domicilios de algunos de los herederos de los concesionarios de los nichos del cementerio que se relacionan más adelante, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992,

de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se les pone de manifiesto que la M.I. Alcaldía-Presidencia, con fecha 17 de septiembre de 2012, ha dictado resolución número 1.131/2012, por la que se acordó lo siguiente:

«Visto el expediente de remodelación del cementerio que afecta a determinados espacios con sepulturas, nichos y demás elementos funerarios objeto de concesiones administrativas ya caducadas,

Por la M.I. Alcaldía se dictó resolución núm. 420/2012 con fecha 18 de abril de 2012, que es del tenor literal siguiente:

“Primero. — Iniciar expediente de declaración de caducidad de las siguientes concesiones funerarias:

- Antiguo nicho 130, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era Miguel González, actualmente nicho 1, calle 7, departamento 1.º, cuyos titulares son Palmira Elías González, Jesús González Ochoa y González Berrozpe.

- Antiguo nicho 1, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era viuda de Azpelicueta, actualmente nicho 2, calle 11, departamento 1.º, cuyo titular es Antonio Azpelicueta Gaspar.

- Antiguo nicho 8, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era Lorenza Tudela, actualmente nicho 18, calle 11, departamento 1.º, cuyo titular es Lorenza Tudela Marichalar.

- Antiguo nicho 9, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era herederos de Gregorio Povar, actualmente nicho 20, calle 11, departamento 1.º, cuyo titular es Gregorio Povar.

Segundo. — Dar trámite de audiencia a los interesados durante diez días de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Tercero. — Dar traslado del contenido de la presente resolución a los interesados y publicar en el BOPZ en los casos que no se conozca el paradero actual”.

Finalizado el trámite de audiencia, Palmira Elías González ha presentado escrito de alegaciones con fecha de 9 de mayo de 2012 y registro de entrada número 2.313, en relación a la declaración de caducidad del nicho 1, calle 7, departamento 1.º (antiguo nicho 130, calle 1, del cementerio viejo), cuyos titulares son Palmira Elías González, Jesús González Ochoa y González Berrozpe.

En el mencionado escrito de alegaciones, parece ser que se pone de manifiesto que recientemente se han introducido restos funerarios en los referidos nichos, que no entiende la existencia de caducidad de unos nichos concedidos a perpetuidad cuya cuota de mantenimiento se abona habitualmente, estando al corriente de pago, y que parece ser que no se ha iniciado expediente para nichos similares no afectados por la necesidad de ampliación de la puerta, y además solicita se resuelva la situación de dichos nichos adecuadamente, para lo cual considera necesario mantener una reunión en el Ayuntamiento.

La jefe del Área de Patrimonio Rural y Medio Ambiente ha redactado informe con fecha de 11 de mayo de 2012, haciendo constar que según los registros municipales en el hueco, no constan licencias para inhumaciones posteriores a 1945. Y en cuanto a la alegación de que no se han instado expedientes similares para restos de nichos no afectados por la remodelación se informa que se están tramitando otros expedientes en circunstancias similares del cementerio viejo.

Como ya se especificaba en la resolución de Alcaldía núm. 420/2012, de inicio del presente expediente, y de acuerdo con el informe de Secretaría General de 11 de febrero de 2010, en relación a las autorizaciones antiguas denominadas “a perpetuidad” otorgadas al amparo de la normativa vigente en el momento de las concesiones, la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo (entre otras, pueden citarse las sentencias de 2 de junio de 1997, 14 de diciembre de 1998, 24 de noviembre de 2003 y 26 de mayo de 2004) ha sentado la doctrina de que las concesiones “a perpetuidad”, adquisiciones en propiedad o términos similares relacionados con los elementos funerarios no son jurídicamente correctas por tratarse de bienes que están fuera del comercio, y que en cualquier caso los derechos sobre el dominio público no pueden otorgarse durante un plazo superior a 99 años, siendo conforme a derecho que los Ayuntamientos establezcan un plazo menor.

Por tanto, conforme a la mencionada jurisprudencia, las concesiones antiguas tienen una vigencia temporal máxima de 99 años (a falta de fijación concreta en la legislación aplicable en el momento del otorgamiento de la misma), no siendo susceptible de prórroga, quedando los nichos, sepulturas y otros elementos funerarios libres y a disposición del Ayuntamiento al vencimiento del plazo máximo.

Y en respuesta a la solicitud de la interesada de mantener una reunión en el Ayuntamiento, la concejal delegada del Cementerio mantuvo una reunión con el hijo de la interesada el pasado 30 de mayo de 2012, no aportando esta ninguna información ni alegación adicional en relación a este expediente.

El resto de los interesados no ha presentado alegaciones.

Con fecha de 21 de agosto de 2012 se realiza de nuevo publicación de la citada resolución debido al desconocimiento del paradero de algunos titulares. Y Palmira Elías González con fecha de 24 de agosto de 2012 vuelve a presentar un escrito, en el que realiza varias solicitudes en relación al nicho 1, calle 7, objeto de este expediente, y el nicho 3, calle 7, que no es objeto de este expediente.

La arquitecta municipal emite informe con fecha de 12 de septiembre de 2012 con el siguiente contenido:

“Por parte de Palmira Elías González se solicita el poder llevar a cabo la división del nicho número 3 de la calle 7, una vez que se haya procedido al

derribo del nicho 1 y previamente a la ejecución de la fachada lateral de cierre del nicho 3; obras que serán llevadas a cabo por este Ayuntamiento.

Al respecto hay que indicar que a fecha de emisión de este informe no se ha solicitado la correspondiente licencia urbanística para la ejecución de las obras indicadas.

Asimismo, una vez se lleve a cabo la contratación de las obras (por parte del Ayuntamiento) se deberá valorar con la constructora adjudicataria los plazos y simultaneidad de las obras, no pudiendo, si así ocurre, demorar las obras contratadas por la ejecución de una obra particular».

La legislación aplicable es la siguiente:

—Reglamento de Bienes de las Entidades Locales (Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio).

—Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas.

—Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

—Decreto 15/1987, de 16 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se regula el traslado de cadáveres en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Y en virtud de lo expuesto, la M.I. Alcaldía-Presidencia, en uso de las atribuciones que le confiere la vigente legislación,

RESUELVE:

Primero. — Desestimar las alegaciones presentadas por Palmira Elías González en relación al inicio de expediente de declaración de caducidad del nicho 1, calle 7, departamento 1.º (antiguo nicho 130, calle 1, del cementerio viejo), cuyos titulares son Palmira Elías González, Jesús González Ochoa y González Berrozpe, de acuerdo a lo mencionado en la parte expositiva de esta resolución.

Segundo. — Declarar caducadas las concesiones funerarias que a continuación se detallan, por el transcurso del plazo legal previsto para dichas concesiones:

- Antiguo nicho 130, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era Miguel González, actualmente nicho 1, calle 7, departamento 1.º, cuyos titulares son Palmira Elías González, Jesús González Ochoa y González Berrozpe.

- Antiguo nicho 1, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era viuda de Azpelicueta, actualmente nicho 2, calle 11, departamento 1.º, cuyo titular es Antonio Azpelicueta Gaspar.

- Antiguo nicho 8, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era Lorenza Tudela, actualmente nicho 18, calle 11, departamento 1.º, cuyo titular es Lorenza Tudela Marichalar.

- Antiguo nicho 9, calle 1, del cementerio viejo, cuyo titular era herederos de Gregorio Povar, actualmente nicho 20, calle 11, departamento 1.º, cuyo titular es Gregorio Povar.

Tercero. — Requerir a los titulares de las concesiones referenciadas en el punto anterior para que procedan a retirar los restos óseos depositados en las mencionadas ubicaciones y trasladarlos a lugar procedente, dejando los espacios afectados libres y a disposición del Ayuntamiento en el plazo de quince días naturales.

Cuarto. — Advertir a estos mismos titulares que en caso de transcurrido el plazo establecido de quince días naturales sin haber procedido a retirar los restos óseos referenciados se procederá por parte del personal municipal competente a su traslado al osario común.

Quinto. — Comunicar también a estos titulares que, si están interesados en conservar intactas las lápidas existentes, pueden solicitar autorización municipal para pasar a retirarlas por sus medios antes del inicio de las obras.

Sexto. — La exhumación de los restos depositados en los nichos referenciados en el apartado segundo no generarán tasas de exhumación o reinhumación debido a la imposibilidad de renovación de las concesiones por verse afectadas por las obras municipales; no obstante, deberá solicitarse la oportuna autorización municipal. Los restantes movimientos de restos generarán las tasas que establecen la Ordenanza municipal en vigor al respecto.

Séptimo. — En relación a las solicitudes de Palmira Elías González relativas a la concesión del nicho número 3, calle 7, que no es objeto de este expediente, deberá tramitarse la oportuna solicitud conjunta por los interesados de dividir la concesión, si es esa su propuesta, así como tramitarse las oportunas licencias y autorizaciones municipales necesarias aportando las memorias técnicas y planos correspondientes.

Octavo. — Se recuerda a los interesados que de acuerdo al artículo séptimo del Decreto 15/1987, de 16 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se regula el traslado de cadáveres en la Comunidad Autónoma de Aragón, quedan suspendidas las exhumaciones de cadáveres durante los meses de julio, agosto y septiembre, lo que deberá tenerse en cuenta en el cómputo de plazos para retirar los restos óseos.

Noveno. — Dar traslado del contenido de la presente resolución a los interesados y publicar en el BOPZ en los casos que no se conozca el paradero actual».

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, advirtiéndose que la presente resolución agota la vía administrativa y contra la misma podrán interponerse los siguientes recursos, de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa:

—Potestativamente, recurso de reposición ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes computado a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación de la presente resolución (arts. 116 y siguientes de la Ley 4/1999).

—Recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente de los de Zaragoza, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación (art. 46 de la Ley 29/1998). En caso de interposición del recurso de reposición potestativo, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro que estime pertinente en defensa de sus derechos.

Tarazona, 17 de septiembre de 2012. — El alcalde, Luis María Beamonte Mesa.

TARAZONA

Núm. 10.581

No habiéndose presentado reclamación y sugerencia alguna durante el plazo de información pública de treinta días hábiles, contados desde el siguiente al de publicación del anuncio de exposición pública en el BOPZ núm. 182, de 9 de agosto de 2012, contra el acuerdo provisional adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión de 26 de julio de 2012, de aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de las actuaciones protegibles en materia de rehabilitación de edificios y viviendas incluidas dentro de la delimitación del área de rehabilitación del centro histórico de Tarazona, queda elevado a la categoría de definitivo y se procede, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 56 del Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, y artículo 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, a la publicación del texto íntegro de la modificación de la Ordenanza aprobada, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Artículo 1.º *Objeto de la Ordenanza.*

Es objeto de la presente Ordenanza el establecimiento y la regulación de las actuaciones protegibles mediante subvención municipal para fomentar la rehabilitación de edificios y viviendas incluidas dentro de la delimitación del área de rehabilitación del Centro Histórico de Tarazona: fases 1.ª y 2.ª en régimen de concurrencia competitiva; todo ello en conformidad con el acuerdo bilateral celebrado el 30 de octubre de 2006 relativo al área de rehabilitación del Centro Histórico de Tarazona (Zaragoza), programa 2006, en la Comunidad Autónoma de Aragón, Plan de Vivienda de 2005-2008, ratificado por acuerdo plenario de 29 de noviembre de 2006 y adendas al acuerdo de la Comisión Bilateral celebrada el 30 de octubre de 2006, relativo al reajuste de anualidades de las áreas de rehabilitación integral y de Centros Históricos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Y Plan Aragonés para facilitar el acceso a la vivienda y fomentar la rehabilitación 2009-2012, aprobado por Decreto 60/2009, de 14 de abril, del Gobierno de Aragón; se reguló el Plan Aragonés para facilitar el acceso a la vivienda y fomentar la rehabilitación 2009-2012; así como “Acuerdo de la Comisión Bilateral del área de rehabilitación integral del Casco Histórico de Tarazona, 2.ª fase, Comunidad Autónoma de Aragón, Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012, período 2010”, ratificado por acuerdo plenario de 15 de diciembre de 2012. Y de conformidad con la Orden de 14 de enero de 2011 del consejero de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes por la que se declaró el Centro Histórico-Artístico de Tarazona (Zaragoza), 2.ª fase, como área de rehabilitación integral del Centro Histórico, dentro del Plan Aragonés para facilitar el acceso a la vivienda y fomentar la rehabilitación 2009-2012.

Art. 2.º *Ambito de aplicación.*

La presente Ordenanza será de aplicación únicamente al ámbito incluido dentro de la delimitación del área de rehabilitación del Centro Histórico de Tarazona, grafiada en la memoria programa, septiembre de 2006, correspondiente a la fase 1.ª y fase 2.ª, aprobada por la Orden de 14 de enero de 2011 del consejero de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, en la que se incluyen las siguientes edificaciones de las calles:

• *Fase 1.ª:*

Calle Alfara	Todos los portales
Calle Conde	Portales números 2, 4, 6, 8, 10, 14, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 32, 34, 36 y 38
Calle Judería	Portales números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 y 10
Calle Aires	Portales números 1, 2, 3 y 9
Calle Arcedianos	Portal número 2
Plaza de Nuestra Señora	Portal número 14 (fachada lateral a calle Arcedianos)
Calle Rúa Baja de Bécquer	Portales números 1 a 9, 11 y 13
Plaza de la Mata	Portal número 9
Calle Rúa Alta de Bécquer	Portales números 1 a 12, 14, 16, 18, 20, 22, 32 y 34
Plaza de Palacio	Portales números 1 y 2
Plaza de del Carmen Viejo	Portal número 14 (Casa de los Capitanes)

• *Fase 2.ª:*

Calle Mayor	Portales números 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35-37, 39 y 41
Calle Los Cuarteles	Portales números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14
Plaza de Carmen Viejo	Portales números 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 y 13
Calle Padre Nicanor Mutiloa	Portales números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 11