



AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)

NÚM.3/2008

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO DEL DÍA
25 DE FEBRERO DE 2008.

SEÑORES ASISTENTES

ALCALDE-PRESIDENTE

Sr. Lorenzo Agustí Pons

GRUPO POPULAR

TENIENTES DE ALCALDE

Sr. Ignacio Rafael Gabarda Orero.

Sra. Sara Alvaro Blat.

Sra. Florentina María Villajos Rodríguez.

Sra. Inmaculada Contelles Gil.

Sra. M^a Elena Martínez Guillem.

CONCEJALES DELEGADOS

Sr. Juan Antonio Fernández Roca.

Sr. Miguel Sánchez Carmona.

Sr. Luís Cifre Estrella.

Sra. Laura Soriano Alfaro

Sra. Verónica Alberola Marín.

Sra. Luisa Ferre Cortés.

Sra. Lidia Cortés Damián.

Sr. Vicente Sales Sahuquillo.

Sr. Alfonso Romero García.

GRUPO SOCIALISTA

CONCEJALES

Sr. Francisco Borruey Palacios.

Sra. M^a Elena Laguna García.

Sr. Jesús Miguel Giménez Murcia.

Sra. M^a Angeles Maches Mengod.

Sr. Carlos Sáez Celemín.

Sra. Sonia Borruey Montolío.

Sra. Marta Lucía Benlloch García.

Sra. M^a del Carmen Ferrer Escrivà.

GRUPO EUPV-BLOC-VERDS-IR:ACCORD

CONCEJALES

Sra. Dolores Ripoll Bonifacio.

Sra. Cristina Domingo Pérez.

INTERVENTOR

D. Salvador Alfonso Zamorano.

SECRETARIA

Dña. Teresa Morán Paniagua.



AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)

OFICIAL MAYOR

D. Jorge Vicente Vera Gil

ORDEN DEL DÍA

1º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LAS SESIONES DE PLENO Nº 1 Y 2/2008.

2º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- DACIÓN CUENTA DE DISPOSICIONES OFICIALES DEL ESTADO, COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA.

3º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- RATIFICACIÓN DE LOS DECRETOS DE ALCALDÍA Nº 5986 AL 5990 DE DICIEMBRE DE 2007 Y Nº 213, DEL 488 AL 492, DEL 511 AL 514 DE ENERO DE 2008 Y 605, 682, 813 Y 814 Y 964 DE FEBRERO DE 2008.

4º.- OFICINA DE SECRETARÍA.- DACIÓN CUENTA Y EJECUCIÓN, EN SU CASO, DE SENTENCIAS Y AUTOS.

SECCIÓN EDIFICACIÓN Y USOS

I) DACIÓN CUENTA SENTENCIA ESTIMATORIA RECURSO CONTENCIOSO 2/30/2004 INTERPUESTO POR SOCIEDAD CIVIL PARTICULAR CRUZ DE GRACIA CONTRA INACTIVIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN. EXPTE. 80/2002 URB.

SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO

I) DACIÓN CUENTA SENTENCIA DESESTIMATORIA DE LA SALA 2ª DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, RECAÍDA EN EL RECURSO Nº 1574/03-2ª, INTERPUESTO POR D. FRANCISCO AGUILERA CABEZA, CONTRA APROBACIÓN PROYECTO REPARCELACIÓN DE DESTRO, S.A.

II) DACIÓN CUENTA DE LA SENTENCIA Nº 1151/07, DESESTIMATORIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA, RECAÍDA EN EL RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 1425/2003 INTERPUESTO POR D. MIGUEL ASENSIO PEDRO CONTRA EL ACUERDO DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO DE 27 ENERO DE 2003 POR EL QUE SE APRUEBA EL PROYECTO DE URBANIZACIÓN DE LAS CALLES BARRANC DEL BARATO, 213 Y OTRAS.

III) DACIÓN CUENTA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA POR LA QUE SE ESTIMA PARCIALMENTE RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 40/04 INTERPUESTO POR DÑA. Mª CARMEN GALLEGU FORNES CONTRA APROBACIÓN DEFINITIVA PROYECTO REPARCELACIÓN UNIDAD EJECUCIÓN ÚNICA PRI SECTOR MAS DEL ROSARI.

IV) DACIÓN CUENTA DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA, POR LA QUE SE DESESTIMA EL RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 2012/2003, INTERPUESTO POR D. AMADOR HERAS ESTEBAN Y DÑA. MARÍA DEL CARMEN CARBALLO MENDIOLA, CONTRA EL DECRETO Nº 3432, DE 22/08/2003, DESESTIMATORIO EN PARTE DEL RECURSO INTERPUESTO CONTRA LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE REPARCELACIÓN DE LA UE 2, DEL SECTOR 1.



AYUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)

5º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- DACIÓN CUENTA DE AMPLIACIONES EN LA COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES INFORMÁTIVAS.

6º.-SECCIÓN GESTIÓN DE PERSONAL.- PROPUESTA APROBACIÓN DE LAS NORMAS REGULADORAS Y CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA.

7º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- RATIFICACIÓN DEL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 25 DE ENERO DE 2008, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROYECTO DE "MANTENIMIENTO DE FRANJAS DE SEGURIDAD. CORTAFUEGOS" Y LA "MEMORIA TÉCNICA PARA LA REDACCIÓN DEL PLAN LOCAL DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES" Y SE ACUERDA SOLICITAR SUBVENCIÓN A LA CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA.

8º.-SECCIÓN DE PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- RATIFICACIÓN DEL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 25 DE ENERO DE 2008, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROYECTO DE "ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO AMBIENTAL EN PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES PARA EL AÑO 2008" Y SE ACUERDA SOLICITAR SUBVENCIÓN A LA CONSELLERIA DE MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA.

9º.-SECCIÓN DE PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- DACIÓN CUENTA DE DIVERSAS RESOLUCIONES DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN, FIJANDO JUSTIPRECIOS.

10º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- MODIFICACIÓN PUNTUAL Nº 43, DEL P.G.O.U.: SOMETIMIENTO A INFORMACIÓN PÚBLICA.

11º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- MODIFICACIÓN PUNTUAL Nº 44, DEL P.G.O.U.: SOMETIMIENTO A INFORMACIÓN PÚBLICA.

12º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- TEXTO REFUNDIDO DE LA MODIFICACIÓN Nº1 DEL PLAN PARCIAL Y EL TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN PARCIAL DEL SECTOR 14: APROBACIÓN.

13º.-SECCIÓN CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO.- ENAJENACIÓN A COLINDANTES DE PARCELA SOBRANTE, NO SUSCEPTIBLE DE USO ADECUADO EN LA PLAZA MAJOR Nº 9.

14º.-SECCIÓN CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO.- ENAJENACIÓN DE PARCELA SOBRANTE NO SUSCEPTIBLE DE USO ADECUADO RECAYENTE A LA PLAZA CUEVAS DE QUELO.

15º.- SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- OCIO Y ESPARCIMIENTO.- APROBACIÓN DE LA DENOMINACIÓN OFICIAL DE LAS FIESTAS MAYORES COMO "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".

16º.-SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- APROBACIÓN ADHESIÓN A LA RED DE AGENCIAS DE MEDIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN Y LA CONVIVENCIA SOCIAL (AMICS).

17º.-SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- APROBACIÓN CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LA FORMACIÓN DE INMIGRANTES PARA ELABORACIÓN DE PLAN MUNICIPAL DE CONVIVENCIA INTERCULTURAL.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

18º.- SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA COMPAÑÍA ANANDA DANSA 2008.

19º.- POLICÍA LOCAL.- MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO PRIMERO Y SEGUNDO DE LA ORDENANZA MUNICIPAL PARA CONCESIÓN DE RESERVAS DE ESTACIONAMIENTO PERSONALIZADAS PARA DISCAPACITADOS Y MINUSVÁLIDOS.

20º.- OFICINA DE SECRETARÍA.- CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO (ARTº 46.2.E LRRL)

A) DACIÓN CUENTA DE LOS DECRETOS DE ALCALDÍA Y CONCEJALES CON FACULTADES DELEGADAS, DEL Nº 309 DE 22/01/2008 AL Nº 956 DE 19/02/2008, AMBOS INCLUSIVE.

B) DACIÓN CUENTA DE LAS ACTAS DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL NÚMEROS 2, 3 y 4/2008

21º.- MOCIONES

22º.- RUEGOS Y PREGUNTAS

APERTURA DE LA SESIÓN

En el Salón de Sesiones del Ayuntamiento de Paterna, siendo las diecinueve horas y treinta minutos del día lunes, 25 de febrero de 2008, se reúnen en primera convocatoria los señores arriba reseñados, al objeto de celebrar la sesión ordinaria para la que han sido citados en tiempo y forma oportunos.

Actúa como Interventor D. Salvador Alfonso Zamorano.

Actúa como Secretaria Dña. Teresa Morán Paniagua.

Declarado abierto el acto por la Presidencia, se pasa al estudio y acuerdo, en su caso, de los puntos consignados en el Orden del Día. A saber:

1º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LAS SESIONES DE PLENO Nº 1 Y 2/2008.- Dada cuenta de las Actas de la sesión de Pleno nº 1 y 2/2008, celebradas los días 28 de enero y 12 de febrero de 2008, el Pleno la encuentra conforme y acuerda su aprobación.

2º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- DACIÓN CUENTA DE DISPOSICIONES OFICIALES DEL ESTADO, COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA.- Dada cuenta de las disposiciones oficiales publicadas en los Boletines Oficiales del Estado, de la Comunidad Autónoma y de la Provincia que se relacionan a continuación, el Pleno se da por enterado.

BOE 21, de 24 de enero de 2008.- Organización.- Orden DEF/54/2008, de 16 de enero, por la que se constituye la Comisión Ministerial de Administración Electrónica del Ministerio de Defensa.

BOE 21, de 24 de enero de 2008.- Ciudadanía española en el exterior.- Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

BOE 22, de 25 de enero de 2008.- Procedimientos administrativos. Gestión informatizada.- Resolución de 10 de enero de 2008, de la Subsecretaría, por la que se establece la aplicación del procedimiento para la presentación de la autoliquidación y las condiciones para el pago por vía telemática de las tasas administrativas del Ministerio de Justicia.

BOE 22, de 25 de enero de 2008.- Código Técnico de la Edificación.- Corrección de errores y erratas del Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

BOE 22, de 25 de enero de 2008.- Medidas fiscales y administrativas.- Ley 14/2007, de 26 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat.

BOE 23, de 26 de enero de 2008.- Reglamento General de Conductores.- Real Decreto 64/2008, de 25 de enero, por el que se modifica el Reglamento General de Conductores, aprobado por el Real Decreto 772/1997, de 30 de mayo.

BOE 23, de 26 de enero de 2008.- Medio ambiente.- Real Decreto Legislativo 1/2008, de 11 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Evaluación de Impacto Ambiental de proyectos

BOE 24, de 28 de enero de 2008.- Seguridad Social.- Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

BOE 24, de 28 de enero de 2008.- Contaminación atmosférica.- Orden PRE/77/2008, de 17 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan Nacional de Reducción de Emisiones de las Grandes Instalaciones de Combustión existentes.

BOE 24, de 28 de enero de 2008.- Presupuestos.- Ley 15/2007, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2008.

BOE 25, de 29 de enero de 2008.- Dominio público hidráulico.- Orden MAM/85/2008, de 16 de enero, por la que se establecen los criterios técnicos para la valoración de los daños al dominio público hidráulico y las normas sobre toma de muestras y análisis de vertidos de aguas residuales.

BOE 26, de 30 de enero de 2008.- Organización.- Orden DEF/91/2008, de 22 de enero, por la que se desarrolla la organización y funcionamiento de las Delegaciones de Defensa.

BOE 26, de 30 de enero de 2008.- Orden DEF/92/2008, de 23 de enero, por la que se aprueba el Reglamento de Bibliotecas de Defensa.

BOE 26, de 30 de enero de 2008.- Control tributario.- Resolución de 22 de enero de 2008, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se aprueban las directrices generales del Plan General de Control Tributario 2008.

BOE 29, de 2 de febrero de 2008.- Cuerpo Nacional de Policía.- Real Decreto 102/2008, de 1 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de los procesos



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por el Real Decreto 614/1995, de 21 de abril.

BOE 30, de 4 de febrero de 2008.- Organización.- Corrección de errores de la Resolución de 27 de diciembre de 2007, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de las unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social en determinadas Direcciones Provinciales.

BOE 30, de 4 de febrero de 2008.- Organización.- Real Decreto 38/2008, de 18 de enero, por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 1746/2003, de 19 de diciembre, por el que se regula la organización de los servicios periféricos del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y la composición de los órganos de participación en el control y vigilancia de la gestión.

BOE 30, de 4 de febrero de 2008.- Medidas urgentes.- Orden APU/168/2008, de 30 de enero, sobre procedimiento de concesión de subvenciones para reparar los daños causados por las intensas tormentas de lluvia y viento e inundaciones en la Comunitat Valenciana durante los días 11 a 19 del mes de octubre de 2007.

BOE 33, de 7 de febrero de 2008.- Padrón municipal.- Corrección de errores del Real Decreto 1683/2007, de 14 de diciembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del padrón municipal referidas al 1 de enero de 2007.

BOE 35, de 9 de febrero de 2008.- Demarcación y Planta Judicial.- Real Decreto 159/2008, de 8 de febrero, por el se dispone la creación y constitución de 10 juzgados de primera instancia dentro de la programación para el año 2008.

BOE 35, de 9 de febrero de 2008.- Personas en situación de dependencia.- Real Decreto 179/2008, de 8 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 6/2008, de 11 de enero, sobre determinación del nivel mínimo de protección garantizado a los beneficiarios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en el ejercicio 2008.

BOE 36, de 11 de febrero de 2008.- Patrimonio natural y biodiversidad.- Corrección de errores de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.

BOE 36, de 11 de febrero de 2008.- Seguridad Social.- Corrección de errores de la Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

BOE 37, de 12 de febrero de 2008.- Subvenciones.- Orden INT/277/2008, de 31 de enero por la que se desarrolla el Real Decreto 307/2005, de 18 de marzo, por el que se regulan las subvenciones en atención a determinadas necesidades derivadas de situaciones de emergencia o de naturaleza catastrófica, y se establece el procedimiento para su concesión.

BOE 37, de 12 de febrero de 2008.- Pilas y acumuladores. Residuos.- Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos.

BOE 37, de 12 de febrero de 2008.- Productos de construcción.- Real Decreto 110/2008, de 1 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 312/2005, de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego.

BOE 37, de 12 de febrero de 2008.- Boletín Oficial del Estado.- Real Decreto 181/2008, de 8 de febrero, de ordenación del diario oficial «Boletín Oficial del Estado»

BOE 37, de 12 de febrero de 2008.- Instalaciones radioactivas.- Instrucción IS-16, de 23 de enero de 2008, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se regulan los periodos de tiempo que deberán quedar archivados los documentos y registros de las instalaciones radiactivas.

BOE 38, de 13 de febrero de 2008.- Telecomunicaciones.- Orden ITC/308/2008, de 31 de enero, por la que se dictan instrucciones sobre la utilización de recursos públicos de numeración para la prestación de servicios de mensajes cortos de texto y mensajes multimedia.

BOE 38, de 13 de febrero de 2008.- Construcción y demolición. Residuos.- Real Decreto 105/2008, de 1 de febrero, por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición.

BOE 38, de 13 de febrero de 2008.- Defensa de los consumidores y usuarios.- Corrección de errores del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

BOE 39, de 14 de febrero de 2008.- Agencia Estatal de Seguridad Aérea. Estatuto.- Real Decreto 184/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea.

BOE 39, de 14 de febrero de 2008.- Agencia Estatal Antidopaje. Estatuto.- Real Decreto 185/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal Antidopaje.

BOE 39, de 14 de febrero de 2008.- Agencia Estatal de Meteorología. Estatuto.- Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Meteorología.

BOE 40, de 15 de febrero de 2008.- Organización.- Corrección de errores del Real Decreto 38/2008, de 18 de enero, por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 1746/2003, de 19 de diciembre, por el que se regula la organización de los servicios periféricos del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y la composición de los órganos de participación en el control y vigilancia de la gestión.

BOE 41, de 16 de febrero de 2008.- Instituciones de inversión colectiva.- Real Decreto 215/2008, de 15 de febrero, por el que se modifica el artículo 59 del Reglamento por el que se desarrolla la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva, aprobado por Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre.

BOE 41, de 16 de febrero de 2008.- Entidades financieras.- Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras.

BOE 41, de 16 de febrero de 2008.- Instituciones de inversión colectiva.- Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre.

BOE 41, de 16 de febrero de 2008.- Organización.- Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

BOE 41, de 16 de febrero de 2008.- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Estatuto.- Corrección de errores del Real Decreto 1403/2007, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

BOE 41, de 16 de febrero de 2008.- Presupuestos.- Corrección de errores de la Ley 15/2007, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2008.

BOE 43, de 19 de febrero de 2008.- Empresas de inserción.- Corrección de errores de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

BOE 43, de 19 de febrero de 2008.- Servicios mínimos.- Real Decreto 218/2008, de 15 de febrero, por el que se establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en la Corporación RTVE, S.A. y en sus sociedades filiales.

BOE 44, de 20 de febrero de 2008.- Energía eléctrica. Tarifas.- Corrección de errores de la Orden ITC/3860/2007, de 28 de diciembre, por la que se revisan las tarifas eléctricas a partir del 1 de enero de 2008.

BOE 45, de 21 de febrero de 2008.- Planes y fondos de pensiones.- Orden EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero-actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales.

BOE 45, de 21 de febrero de 2008.- Procedimientos administrativos. Gestión informatizada.- Orden TAS/408/2008, de 18 de febrero, por la que se crea el registro electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se regula el servicio de notificaciones electrónicas, estableciéndose los requisitos generales para su aplicación a determinados procedimientos.

BOE 45, de 21 de febrero de 2008.- Energía eléctrica.- Circular 1/2008, de 7 de febrero, de la Comisión Nacional de Energía, de información al consumidor sobre el origen de la electricidad consumida y su impacto sobre el medio ambiente.

DOCV 5688, de 25 de enero de 2008.- ORDEN de 19 de diciembre de 2007, de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones para la redacción de instrumentos de paisaje en los municipios de la Comunitat Valenciana y se convocan las ayudas para el ejercicio 2008. [2008/763] (pdf 761KB)

DOCV 5688, de 25 de enero de 2008.- ORDEN de 17 enero de 2008, de la Conselleria de Sanidad, por la que por la que se convoca y se aprueban las bases reguladoras de la ayuda destinada a financiar programas de ayuda mutua y autoayuda llevados a cabo por asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

enfermos y familiares de los mismos o grupos de personas legalmente constituidos para este objetivo para el ejercicio 2008. [2008/832] (pdf 700KB)

DOCV 5688, de 25 de enero de 2008.- ORDEN de 17 de enero de 2008, de la Conselleria de Inmigración y Ciudadanía, por la que se regulan y convocan ayudas destinadas a la realización de programas dirigidos a la integración social de los inmigrantes para el ejercicio 2008. [2008/748] (pdf 757KB)

DOCV 5690, de 29 de enero de 2008.- DECRETO 8/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regula la circulación de vehículos por los terrenos forestales de la Comunitat Valenciana. [2008/993]

DOCV 5690, de 29 de enero de 2008.- ORDEN de 23 de enero de 2008, de la Conselleria de Inmigración y Ciudadanía, por la que se convocan, para el año 2008, subvenciones a proyectos de cooperación internacional al desarrollo que realicen organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) a ejecutar en el exterior. [2008/903]

DOCV 5691, de 30 de enero de 2008.- ORDEN de 11 de enero de 2008, de la Conselleria de Educación, por la cual se convocan ayudas económicas para las asociaciones cívicas sin finalidad lucrativa para la realización de actividades de promoción del uso del valenciano en 2008. [2008/645]

DOCV 5693, de 1 de febrero de 2008.- CORRECCIÓN de errores de la Ley 15/2007, de 27 de diciembre, de la Generalitat, de Presupuestos para el ejercicio 2008. [2008/1196]

DOCV 5693, de 1 de febrero de 2008.- ORDEN de 17 de enero de 2008, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la organización y funcionamiento de los centros de protección y el acogimiento residencial y de estancia de día de menores en la Comunitat Valenciana. [2008/738]

DOCV 5694, de 2 de febrero de 2008.- DECRETO 12/2008, de 1 de febrero, del Consell, por el que se crea la Orden de Jaume I el Conqueridor. [2008/1241]

DOCV 5699, de 8 de febrero de 2008.- CORRECCIÓN de errores del Decreto 127/2007, de 27 de julio, del Consell, por el que se fijan las tasas a satisfacer por la prestación de servicios académicos universitarios para el curso 2007/2008. [2008/1568]

DOCV 5700, de 11 de febrero de 2007.- DECRETO 15/2008, de 8 de febrero, del Consell, por el que se regulan las condiciones técnicas, jurídicas y administrativas del Gran Premio de Europa de Fórmula Uno en la ciudad de Valencia. [2008/1672]

DOCV 5700, de 11 de febrero de 2007.- ORDEN de 5 de febrero de 2008, del conseller de Inmigración y Ciudadanía, por la que se crea el fichero informatizado Carnet Valencianitat. [2008/1557]

DOCV 5702, de 13 de febrero de 2008.- ORDEN de 31 de enero de 2008, del conseller de Educación, por la que se delegan determinadas atribuciones en los órganos superiores y directivos y en los directores territoriales del departamento. [2008/1614]

DOCV 5703, de 14 de febrero de 2008.- RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2008, de la directora general de Producción Agraria, por la que se aprueba el Plan Anual



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Zoosanitario de 2008 y se desarrollan las medidas contenidas en el mismo. [2008/1793]

DOCV 5706, de 19 de febrero de 2008.- DECRETO 17/2008, de 15 de febrero, del Consell, por el que se aprueba la constitución del Consejo Valenciano de Colegios de Farmacéuticos. [2008/2048]

DOCV 5706, de 19 de febrero de 2008.- RESOLUCIÓN de 25 de enero de 2008, de la secretaria autonómica de Justicia de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, por la que se resuelve inscribir la baja en el Registro de Fundaciones de la Comunitat Valenciana de la Fundación Instituto de Propietarios Extranjeros de la Comunidad Valenciana. [2008/1661]

DOCV 5707, de 20 de febrero de 2008.- ORDEN de 5 de febrero de 2008, del conseller de Inmigración y Ciudadanía, por la que se crea el fichero informatizado Censo de Valencianos Residentes en el Extranjero. [2008/1559]

BOP número 22, de fecha 26/01/2008. Suplemento 1. Página 32. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre aprobación definitiva del presupuesto general para 2008.

BOP número 23, de fecha 28/01/2008. Suplemento 1. Página 35. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre baja de extranjeros no comunitarios (ENCSARP).

BOP número 26, de fecha 31/01/2008. Suplemento 3. Página 59. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre publicación del acuerdo plenario de 17-12-07, por el que se aprueba el PAI UE 2 y proyecto de urbanización UE2 del plan especial de usos del Campus de la Universitat de València.

BOP número 26, de fecha 31/01/2008. Suplemento 3. Página 62. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre concurso para alquiler con opción a compra de un vehículo todo terreno para la Policía Local.

BOP número 26, de fecha 31/01/2008. Suplemento 2. Página 63. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre devolución de notificaciones de providencia de infracción a la ordenanza de protección de la convivencia ciudadana. Relación 11/2007. Marta Zaragoza Salvador.

BOP número 28, de fecha 02/02/2008. Suplemento 1. Página 41. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre delegación de la Alcaldía en funciones.

BOP número 31, de fecha 06/02/2008. Suplemento 1. Página 21. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre elevación a definitivo del acuerdo provisional de modificación de ordenanza fiscal.

BOP número 31, de fecha 06/02/2008. Suplemento 1. Página 24. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre publicación texto íntegro estatutos que regirán la Fundación de la Comunitat Valenciana para la Promoción del Deporte Local en Paterna.

BOP número 32, de fecha 07/02/2008. Suplemento 1. Página 45. Sección Municipios Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre notificación a D. Francisco Sena Claramunt del inicio del expediente de sanidad de la vivienda sita en C/ 148, n.º 10.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

BOP número 32, de fecha 07/02/2008. Suplemento 1. Página 45. Sección Municipios
Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre notificación a D. Antonio Luis Vega
Pérez del inicio del expediente de sanidad del bajo sito en C/ Vicent Cardona,
n.º 20, derecha.

BOP número 32, de fecha 07/02/2008. Suplemento 1. Página 45. Sección Municipios
Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre aprobación provisional del precio
público para el programa de termalismo municipal en el mes de enero de 2008.

BOP número 34, de fecha 09/02/2008. Suplemento 1. Página 38. Sección Municipios
Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre devolución de notificaciones de
providencia de expedientes sancionadores.

BOP número 36, de fecha 12/02/2008. Suplemento 1. Página 20. Sección Municipios
Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre publicación texto íntegro del
Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Sectorial de Deportes.

BOP número 36, de fecha 12/02/2008. Suplemento 1. Página 16. Sección Municipios
Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre publicación del texto íntegro del
Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Municipal Observatorio
Municipal contra la Violencia Doméstica y de Género.

BOP número 42, de fecha 19/02/2008. Suplemento 1. Página 37. Sección Municipios
Edicto del Ayuntamiento de Paterna sobre sustitución del Alcalde en la
totalidad de sus funciones durante su ausencia en los días que se citan.

**3º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- RATIFICACIÓN DE LOS DECRETOS DE ALCALDÍA N°
5986 AL 5990 DE DICIEMBRE DE 2007 Y N° 213, DEL 488 AL 492, DEL 511 AL 514 DE
ENERO DE 2008 Y 605, 682, 813 Y 814 Y 964 DE FEBRERO DE 2008.-** Dada cuenta de
los Decretos de Alcaldía n° 5986 al 5990 de diciembre de 2007 y n° 213, del
488 al 492, del 511 al 514 de enero de 2008 y 605, 682 (y su dictamen de la
Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración de
fecha 20 de febrero de 2008), 813, 814 y 964 de febrero de 2008, el Pleno por
unanimidad acuerda su ratificación.

**4º.- OFICINA DE SECRETARÍA.- DACIÓN CUENTA Y EJECUCIÓN, EN SU CASO, DE
SENTENCIAS Y AUTOS.**

SECCIÓN EDIFICACIÓN Y USOS

**I) DACIÓN CUENTA SENTENCIA ESTIMATORIA RECURSO CONTENCIOSO 2/30/2004
INTERPUESTO POR SOCIEDAD CIVIL PARTICULAR CRUZ DE GRACIA CONTRA INACTIVIDAD DE
LA ADMINISTRACIÓN. EXPTE. 80/2002 URB.-** Dada cuenta de la sentencia
estimatoria del recurso contencioso 2/30/2004 interpuesto por sociedad civil
particular Cruz de Gracia contra inactividad de la Administración. Expte.
80/2002 URB.

A la vista de lo cual y del dictamen de la Comisión Informativa
Permanente de Política Territorial y Vertebración, de fecha 20 de febrero de
2008, el Pleno por unanimidad acuerda darse por enterado y que se proceda en el
plazo de diez días a acusar recibo por la Sección que hubiera dictado el acto
objeto de recurso, con indicación de que es la responsable del cumplimiento del
fallo en el plazo de dos meses desde la comunicación de la Sentencia; todo ello
de acuerdo con lo establecido en el artº 104 de la Ley Jurisdiccional, dándose
cuenta de lo actuado a la Asesoría Jurídica a los efectos oportunos y
notificándose a Intervención a los mismos efectos.



SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO

I) DACIÓN CUENTA SENTENCIA DESESTIMATORIA DE LA SALA 2ª DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, RECAÍDA EN EL RECURSO Nº 1574/03-2ª, INTERPUESTO POR D. FRANCISCO AGUILERA CABEZA, CONTRA APROBACIÓN PROYECTO REPARCELACIÓN DE DESTRO, S.A.- Dada cuenta de la sentencia desestimatoria de la Sala 2ª de lo contencioso-administrativo, recaída en el recurso nº 1574/03-2ª, interpuesto por D. Francisco Aguilera Cabeza, contra aprobación proyecto reparcelación de Destro, S.A.

A la vista de lo cual y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración, de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad se da por enterado.

II) DACIÓN CUENTA DE LA SENTENCIA Nº 1151/07, DESESTIMATORIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA, RECAÍDA EN EL RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 1425/2003 INTERPUESTO POR D. MIGUEL ASENSIO PEDRO CONTRA EL ACUERDO DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO DE 27 ENERO DE 2003 POR EL QUE SE APRUEBA EL PROYECTO DE URBANIZACIÓN DE LAS CALLES BARRANC DEL BARATO, 213 Y OTRAS.- Dada cuenta de la sentencia nº 1151/07, desestimatoria del Tribunal Superior de Justicia, recaída en el recurso contencioso-administrativo nº 1425/2003 interpuesto por D. Miguel Asensio Pedro contra acuerdo de la Comisión de Gobierno de 27 de enero de 2008 por el que se aprueba el proyecto de urbanización de las calles Barranc del Barato, 213 y otras.

A la vista de lo cual y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración, de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad se da por enterado.

III) DACIÓN CUENTA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA POR LA QUE SE ESTIMA PARCIALMENTE RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 40/04 INTERPUESTO POR DÑA. Mª CARMEN GALLEGO FORNES CONTRA APROBACIÓN DEFINITIVA PROYECTO REPARCELACIÓN UNIDAD EJECUCIÓN ÚNICA PRI SECTOR MAS DEL ROSARI.- Dación cuenta de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia por el que se estima parcialmente recurso contencioso administrativo nº 40/04 interpuesto por Dña. Mª Carmen Gallego Fornes contra aprobación definitiva proyecto reparcelación unidad ejecución única PRI sector Mas del Rosari.

A la vista de lo cual y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración, de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda darse por enterado y que se proceda en el plazo de diez días a acusar recibo por la Sección que hubiera dictado el acto objeto de recurso, con indicación de que es la responsable del cumplimiento del fallo en el plazo de dos meses desde la comunicación de la Sentencia; todo ello de acuerdo con lo establecido en el artº 104 de la Ley Jurisdiccional, dándose cuenta de lo actuado a la Asesoría Jurídica a los efectos oportunos y notificándose a Intervención a los mismos efectos.

IV) DACIÓN CUENTA DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA, POR LA QUE SE DESESTIMA EL RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 2012/2003, INTERPUESTO POR D. AMADOR HERAS ESTEBAN Y DÑA. MARÍA DEL CARMEN CARBALLO MENDIOLA, CONTRA EL DECRETO Nº 3432, DE 22/08/2003, DESESTIMATORIO EN PARTE DEL RECURSO INTERPUESTO CONTRA LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE REPARCELACIÓN DE LA UE 2, DEL SECTOR 1.- Dada cuenta de la sentencia del Tribunal Superior de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Justicia, por la que se desestima el recurso contencioso administrativo nº 2012/2003, interpuesto por D. Amador Heras Esteban y Dña. María del Carmen Carballo Mendiola, contra el Decreto nº 3432, de 22/08/2003, desestimatorio en parte del recurso interpuesto contra la aprobación del proyecto de reparcelación de la UE 2, del Sector 1.

A la vista de lo cual y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración, de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad se da por enterado.

5º.-OFICINA DE SECRETARÍA.- DACIÓN CUENTA DE AMPLIACIONES EN LA COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES INFORMATIVAS. - Dada cuenta del expediente incoado para la creación y composición de las Comisiones Informativas Permanentes (Legislatura 2007- 2011).

RESULTANDO, que en la sesión plenaria del día 30 de julio de 2007, se dio cuenta al Pleno de los diferentes escritos presentados por los portavoces de los Grupos Políticos, designando a los miembros en las Comisiones Informativas.

CONSIDERANDO, la propuesta de ampliación a 5 suplentes por la portavoz del Grupo Popular (Teniente de Alcalde de Gestión Municipal) y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y ss del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

A la vista de lo expuesto, del informe del Sr. Oficial Mayor de fecha 21 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Darse por enterado de los miembros del Grupo Popular componentes de las Comisiones, tras la incorporación de los nuevos suplentes propuestos:

I) COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE GESTIÓN MUNICIPAL

PARTIDO POPULAR:

- Dña. Sara Alvaro Blat
- D. Vicente Sales Sahuquillo
- D. Luís Cifre Estrella
- D. Miguel Sánchez Carmona
- D. Ignacio Rafael Gabarda Orero
- Dña. Inmaculada Contelles Gil
- Dña. Florentina María Villajos Rodríguez
- Dña. M^a Elena Martínez Guillem

SUPLENTE:

- D. Alfonso Romero García
- D. Juan Antonio Fernández Roca
- Dña. Verónica Alberola Marin
- Dña. Luisa Ferré Cortés
- Dña. Lidia Cortés Damián
- Dña. Laura Soriano Alfaro

II) COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE POLÍTICA TERRITORIAL Y VERTEBRACIÓN.

PARTIDO POPULAR:

- D. Ignacio Rafael Gabarda Orero
- D. Miguel Sánchez Carmona



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- D. Juan Antonio Fernández Roca
 - Dña. Sara Alvaro Blat
 - Dña. Luisa Ferre Cortés
 - D. Vicente Sales Sahuquillo
 - Dña. M^a Elena Martínez Guillem
 - D. Alfonso Romero García
- SUPLENTE:
- D. Luís Cifre Estrella
 - Dña. Verónica Alberola Marin
 - Dña. Lidia Cortes Damián
 - Dña. Florentina María Villajos Rodríguez
 - D. Alfonso Romero García
 - Dña. Inmaculada Contelles Gil

III) COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE BIENESTAR SOCIAL

PARTIDO POPULAR:

- Dña. Inmaculada Contelles Gil
 - Dña. Luisa Ferre Cortés
 - Dña. Verónica Alberola Marín
 - Dña. Florentina María Villajos Rodríguez
 - D. Vicente Sales Sahuquillo
 - Dña. Lidia Cortés Damián
 - D. Alfonso Romero García
 - D. Miguel Sánchez Carmona
- SUPLENTE
- Dña. M^a Elena Martínez Guillem
 - Dña. Laura Soriano Alfaro
 - Dña. Sara Alvaro Blat
 - D. Ignacio Rafael Gabarda Orero
 - D. Juan Antonio Fernández Roca
 - D. Luis Cifre Estrella

IV) COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE CONVIVENCIA

PARTIDO POPULAR:

- Dña. Florentina María Villajos Rodríguez.
 - D. Alfonso Romero García.
 - D. Miguel Sánchez Carmona.
 - D. Juan Antonio Fernández Roca.
 - Dña. Laura Soriano Alfaro.
 - Dña. Inmaculada Contelles Gil.
 - Dña. Elena Martínez Guillem.
 - D. Vicente Sales Sahuquillo.
- SUPLENTE
- D. Ignacio Rafael Gabarda Orero.
 - Dña. Verónica Alberola Marín.
 - Dña. Lidia Cortes Damian.
 - Dña. Sara Alvaro Blat
 - D. Luis Cifre Estrella
 - Dña. Luisa Ferré Cortés

V) COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

PARTIDO POPULAR:

- Dña. M^a Elena Martínez Guillem
- Dña. Lidia Cortés Damián
- Dña. Laura Soriano Alfaro
- D. Miguel Sánchez Carmona
- D. Luís Cifre Estrella
- D. Juan Antonio Fernández Roca
- Dña. Verónica Alberola Marín
- D. Ignacio Rafael Gabarda Orero

SUPLENTE

- Dña. Sara Alvaro Blat
- D. Vicente Sales Sahuquillo
- Dña. Inmaculada Contelles Gil
- Dña. Florentina María Villajos Rodríguez
- D. Alfonso Romero García
- Dña. Luisa Ferré Cortés

SEGUNDO.- Notificar a los Secretarios de las Comisiones Informativas a los efectos oportunos.

6º.-SECCIÓN GESTIÓN DE PERSONAL.- PROPUESTA APROBACIÓN DE LAS NORMAS REGULADORAS Y CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA. Dada cuenta de los textos de las Normas Reguladoras y Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos al servicio de este Ayuntamiento.

RESULTANDO que el día 20 de febrero de 2008, conforme al Acta Final de la Mesa General de Negociación, los legales representantes de los trabajadores con legitimidad en la misma y los miembros de esta Corporación, estampan su firma en todos y cada uno de los textos reguladores de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (Normas Reguladoras y Convenio Colectivo).

CONSIDERANDO que la Ley del Estatuto, regula los principios básicos que han de presidir la negociación (Art. 33). A efectos de la negociación colectiva, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de las respectivas Entidades Locales (Art. 34.1), a través de la cual se podrán crear órganos técnicos que ostentarán la representación de las Administraciones Públicas, permitiéndose negociar en una misma Mesa las condiciones de empleo comunes al personal funcionario y personal laboral (Art. 36.3).

CONSIDERANDO que con arreglo a lo dispuesto en la LEBEP, se creó y constituyó la Mesa General de Negociación de la Administración Pública del Ayuntamiento de Paterna, según Acta acordada en fecha 4 de diciembre de 2007, a través de la cual se determinó el número de representantes sindicales a distribuir entre las organizaciones que tienen derecho a participar en dicha Mesa, así como los representantes de la Administración, en número igual al de los miembros que componen la representación sindical.

CONSIDERANDO que las Normas Reguladoras ó Convenios de Condiciones de Trabajo del Personal funcionario y laboral, han de efectuarse en dos marcos distintos, por cuanto que el artículo 35.2 de la Constitución Española se remite al Estatuto de los Trabajadores y el 103.2 al Estatuto de los Funcionarios, justificándose de esta forma las regulaciones legales diferenciales.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

CONSIDERANDO que la competencia para la aprobación de los Textos correspondientes de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Laboral, está atribuida al Ayuntamiento Pleno, sin necesidad de quórum especial.

CONSIDERANDO los informes técnicos obrantes en el expediente en cuestión.

A la vista de lo expuesto, del informe del Jefe de Sección de Gestión de Personal, de la propuesta conjunta de la Teniente de Alcalde de Gestión y Municipal y el Concejal de Personal de fecha 20 de febrero de 2008 y el dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Gestión Municipal de fecha 22 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Aprobar, en todos su términos, las Normas Reguladoras de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos al servicio del Ayuntamiento, y su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, con el siguiente tenor literal:

"NORMAS REGULADORAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA 2008-2011

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la L.O. 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical así como, lo establecido por la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Paterna para los empleados públicos a su servicio.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

Las presentes normas reguladoras serán de aplicación a la totalidad del personal funcionario de carrera e interino de la corporación que preste servicios para la misma, en cualquiera de sus centros de trabajo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DENUNCIA.

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2008, salvo que expresamente se dispongan otros efectos y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2011, vigencia que se entenderá prorrogada expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

Este acuerdo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, en cuyo caso, una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente acuerdo.

ARTÍCULO 4.- CRITERIO DE INTERPRETACIÓN.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.

ARTÍCULO 5.- SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Acuerdo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal.

ARTÍCULO 6.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN.

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/2007, con carácter permanente, la Mesa General de Negociación, como órgano de negociación y continua entre la Corporación y la representación sindical.

La mesa general de negociación se regirá por lo establecido en su reglamento de funcionamiento aprobado en 4 de diciembre de 2007 por la propia mesa.

Le corresponderá a la Mesa General, la negociación de todas y cada una de las materias reguladas en el Capítulo IV de la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público, quedando excluidas de negociación aquellas materias tasadas con reserva de ley, que no pueden ser objeto de alteración por parte de la Corporación, ni de la Mesa General de Negociación:

La Mesa General de Negociación será la encargada de velar por la aplicación, interpretación y desarrollo del presente acuerdo, regulando de forma reglamentaria a través de anexos correspondientes, las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7.- CALENDARIO LABORAL.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Paterna.

El calendario laboral contendrá la distribución anual de la jornada, y habrá de respetar las siguientes condiciones:

- a) Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al público.
- b) Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y con carácter general, podrá efectuarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- c) La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.

Asimismo, deberá asegurarse su publicidad para su conocimiento, tanto por parte de los empleados públicos como por los ciudadanos interesados. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas excepto las de Registro General e Información, salvo que los mismos coincidan en festivo o domingo. En el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o no laborales, se compensará con un número equivalente de días de permiso por asuntos particulares.

ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL.

1.-Jornada Laboral.

La jornada laboral, sin perjuicio de las especiales, será la que con carácter general se exige para los empleados públicos de la Administración Local. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La flexibilidad de la misma será fijada en el marco de la Mesa General de Negociación, estableciendo las reglas correspondientes, tanto en la jornada de mañana como en la continuada de mañana y tarde, teniendo en cuenta como presencia obligada en la jornada de mañana la franja entre las nueve y las catorce horas.

En el caso del personal que en la descripción de su puesto de trabajo establecida en las relaciones de puestos de trabajo contenga la "especial dedicación", vendrá obligado a realizar una jornada de dos horas y media más semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades de servicio. Los calendarios laborales, respetando con carácter general el horario establecido a estos efectos, podrán autorizar excepcionalmente la modificación de los límites horarios de la jornada de tarde, en función de las necesidades del servicio.

2.- Flexibilidad horaria con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

2.1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años, hijos de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65 % de minusvalía, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2.2. Los empleados públicos que tengan hijos, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad física, psíquica o sensorial, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

2.3. Excepcionalmente, los órganos competentes, o aquellos en quienes deleguen, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

2.4. Los empleados públicos tendrán derechos a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

2.5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

3.- Control de presencia

El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas de control establecidos al efecto por el órgano competente en materia de personal. Los centros de trabajo establecerán los medios necesarios para su seguimiento; para ello deberá dotarse de forma inexcusable al departamento de recursos humanos, los medios técnicos y herramientas de fiabilidad para la debida organización de su trabajo.

La flexibilidad en el cumplimiento del horario en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el empleado recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual, antes o después de su jornada habitual.

ARTÍCULO 9.- TIEMPO EFECTIVO.

1.- Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

2.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3.- El tiempo de cambio de turno dentro de cada Servicio si hubiera solape, será sumado al total del tiempo y luego descontado del cómputo anual en horas a realizar. El solape o cambio no superará, con carácter general, los 15 minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape.

4.- El tiempo empleado en otras administraciones, juzgados, etc. por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

5.- El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el Servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas. Si es en la ciudad, será como máximo de 30 minutos.

6.- Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la disposición final primera del R.D. 488/97.

7.- El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

sábado y domingo. Si por razones del servicio el trabajador o trabajadora deberá trabajar necesariamente en sábado y domingo, el lunes siguiente descansará obligatoriamente.

8.- Se disfrutará de una pausa, en la jornada, de 30 minutos, computable como trabajo efectivo. Los servicios que trabajen a turnos, en caso de no poder realizarla, lo adecuarán, cuando sea negociado su horario, pudiendo restar estos tiempos del cómputo anual. En las jornadas de turnos de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que podrán acumularse. Cuando el/la funcionario/a realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

9.- En los Servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte de quien ocupe ese puesto, salvo que haya relevo momentáneamente, la pausa de 30 minutos podrá adecuarse al negociar el respectivo calendario específico.

ARTÍCULO 10.- REDUCCIÓN DE JORNADA Y PAUSA ENTRE JORNADAS.

1.- Aquellos trabajos realizados en jornada nocturna o festiva, que en cómputo anual, iguallen o superen el 50% del total de horas anuales establecidas, tendrán una reducción de 200 horas anuales, consideradas como tiempo de trabajo efectivo, en base a una protección eficaz de salud en estos puestos. También tendrán la misma consideración los puestos que conlleven una considerable penosidad.

2.- Asimismo, en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tenga asignado un complemento específico que comporte una jornada normal y ordinaria podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas de lunes a viernes, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

3.- Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

4.- Cuando estas reducciones no superen la hora diaria, no generarán deducción de retribuciones. Cuando la reducción supere la hora diaria, se



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

deducirá a partir de la segunda hora. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

5.- El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal del este Ente Local o de sus organismos autónomos, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. 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.

6.- Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

7.- Pausa entre jornadas.- Entre el final de la jornada laboral o jornada de servicios extraordinarios y el comienzo de la jornada siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo en contrario.

ARTÍCULO 11.- DISPOSICIONES COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA.

1.- Las reducciones de jornada previstas en los apartados 3 a) y b) y 5 del artículo anterior son incompatibles entre sí. Las reguladas en los apartados 3 c) y 6 serán compatibles con las restantes.

2.- Si varios empleados de este Ente Local y sus organismos autónomos tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3.- El personal que trabaje a turnos distintos del horario genérico podrá acogerse a estas reducciones de jornada. En caso de dificultad manifiesta, se optará por el cambio de puesto temporal sin merma retributiva durante el tiempo que dure dicha situación.

4.- Las reducciones de jornada serán concedidas por el órgano competente en materia de personal de este Ente Local.

5.- El empleado público deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Este punto no será de aplicación al apartado 6 del artículo anterior.

6.- La concreción horaria de la reducción, no podrá mermar las necesidades del servicio, por lo que atendiendo a esa prioridad, se intentará llegar a un punto de acuerdo entre el empleado y la Corporación.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

7.- A todos los efectos, las diversas situaciones reconocidas para las reducciones de jornada y las acreditaciones necesarias de tales situaciones se entenderán en los términos siguientes:

A los efectos de lo dispuesto en este Capítulo, se entenderá por:

- a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.
- b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.
- d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.
- e) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.
- f) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.
- g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio. Esta situación se acreditará mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
- h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- j) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

En cuanto a la acreditación de determinadas situaciones, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la Consellería competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
- b) La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- c) La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

ARTICULO 12.- TRABAJOS A TURNOS.-

1.- En aquellos servicios, establecimientos o dependencias que, por la naturaleza de su actividad estén organizados por turnos de trabajo, estos se efectuarán mediante rotación, salvo pacto en contrario de la Mesa General de Negociación.

2.- Tendrán consideración de festivos a todos los efectos las fiestas nacionales, autonómicas, locales, las contempladas en el presente acuerdo y los domingos. Para el personal a relevos las de su descanso semanal.

3.- Cuando ambos cónyuges, o parejas de hecho, trabajen en el Ayuntamiento y presten sus servicios a turnos o a relevos, podrán solicitar que se les asigne el mismo turno y fiestas, y por los respectivos servicios deberán procurarse estas coincidencias, dentro de lo posible.

ARTÍCULO 13.- PENOSIDAD HORARIA.

1.- Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las 20 horas y las 8 de la mañana del día siguiente, aunque si tres horas de la jornada se realizase en el período nocturno señalado, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2.- Tendrán la consideración de festivo, las Fiestas Nacionales, Autonómicas, Locales, Fiestas pactadas en Acuerdo y Domingos. La jornada festiva se entenderá entre las 0 horas, hasta las 24 horas, y siempre que el 50 por cien de la misma o más de la jornada se realizase en el período festivo señalado, se entenderá realizada toda ella en festivo.

3.- Aquellos Servicios o puestos de trabajo, que en su calendario laboral se establezca que tienen que realizar trabajos a turnos, o en períodos nocturno o festivo, se acuerda que dentro de su complemento específico, perciban los complementos específicos de festividad, nocturnidad y turnicidad.

ARTÍCULO 14- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

1.- En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

1.1 Ausencias aisladas de uno a tres días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al órgano competente en materia de personal, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, debiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente.

1.2 Ausencias a partir del cuarto día: El personal deberá presentar en el Departamento de Personal, el parte médico de baja y los de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición. El parte médico de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

alta deberá presentarlo dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación en el Comité de Salud y Seguridad Laboral, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

3. Descuentos por incumplimiento de jornada: Conforme al art. 30.1 de la Ley 7/2007 EBEP, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

A este respecto el método de cálculo para la reducción será el establecido para el cálculo del valor/hora aplicable sobre la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado público, dividida entre el número de días del mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado público tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

CAPÍTULO III

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 15- VACACIONES

1.- Duración de las vacaciones

a.- El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes natural de vacaciones retribuidas o de 22 días hábiles si se toman fraccionadas. En este último caso podrán disfrutarse en períodos, sin que ninguno sea inferior a cinco días hábiles. Y además se dispondrá de aquellos días que por antigüedad recogen las disposiciones legales vigentes y las que se desarrollen con posterioridad.

b.- En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

c.- A los efectos previstos en este capítulo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2.- Régimen de disfrute de las vacaciones

a.- Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente, en el período de junio a septiembre.

b.- El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

c.- El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.



3.- Solicitud de vacaciones

a.- El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el período estival elevará al responsable de su unidad administrativa, una comunicación formal en la que expresará su opción personal al período de vacaciones anuales. El resto del personal deberá solicitarlas con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

b.- Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá, con quince días de antelación respecto de la fecha de inicio prevista, sobre el período de vacaciones anuales del personal a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

c.- En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio del Ayuntamiento de Paterna desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal del Ayuntamiento de Paterna, tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

d.- En caso de denegación por la administración del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

4.- Excepciones al régimen general de vacaciones

El órgano competente del Ayuntamiento de Paterna, previa negociación con los representantes sindicales, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de éstas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la Jefa o del Jefe de la unidad administrativa de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Al personal docente le será de aplicación lo que dicte la Consellería de Educación.

5.- Derechos relacionados con el período vacacional

El trabajador tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.

b) Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación jurídica.

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses; también y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos.

d) Al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones si se toman continuadas en un mes de treinta días por decisión de la administración.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

ARTÍCULO 16.- PERMISOS

1.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.

a.- El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

b.- Así mismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

c.- Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

2.- Permiso por matrimonio o unión de hecho.

a.- El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

b.- Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

3.- Permiso por divorcio o separación legal.

El trabajador de este Ayuntamiento dispondrá de 15 días naturales y consecutivos por razón de divorcio o separación legal. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, siempre que se disfruten dentro del año natural que se produzca el hecho.

4.- Permisos por técnicas prenatales.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

5.- Permiso por maternidad biológica.

a.- En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

b.- El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

c.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

d.- Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado 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 por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

6.- Especialidades del permiso por maternidad biológica.

a.- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

b.- Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

c.- Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este artículo, la madre tendrá permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

d.- Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le 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 su ausencia.

7.- Permiso por adopción o acogimiento de menores.

a.- Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:

-En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

-En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b.- Las semanas se contarán a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

c.- En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

8.- Permiso por adopción internacional.

a.- El personal tendrá derecho, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

b.- Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c.- Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.

d.- El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el período en el que disfrute de este permiso.

9.- Permiso por lactantes.

a.- El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

b.- Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

c.- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

d.- El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

10.- Permiso por paternidad.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Se tendrá derecho a quince días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se iniciará, a solicitud del padre, una vez que el neonato deje de estar hospitalizado.

La Corporación ampliará de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas en los términos de la Disposición Transitoria 6ª del EBEP.

Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, el padre tendrá derecho a 2 días laborables más.

10.1.- Disfrute de permisos a tiempo parcial en supuestos de parto, adopción o acogimiento.

1.- Principios generales.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos a que se refiere el artículo anterior requerirá de acuerdo previo entre el empleado afectado y el órgano competente para su concesión.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado el funcionario, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución en el plazo de tres días por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al funcionario la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

2.- Reglas para el disfrute de los permisos a tiempo parcial.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos, se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

- b) El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.
- c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el funcionario afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el empleado no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

11- Permiso por interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

12.- Permiso médico y asistencial

a.- El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

- 1) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- 2) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
- 3) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

b.- Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización.

13.- Permiso por fallecimiento

a.- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

b.- Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 5 días.

c.- Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

d.- Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del apartado siguiente.

14.- Permiso por viudedad.

El trabajador/a de este Ayuntamiento dispondrá de 15 días naturales y consecutivos por razón de viudedad. Este permiso puede acumularse al permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.

15.- Permiso por enfermedad grave

a.- Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

b.- Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días.

c.- Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

d.- En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

e.- En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

f.- Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del apartado anterior.

16.- Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

17.- Permiso por traslado de domicilio habitual

a.- El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

b.- Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

18.- Permiso por deber inexcusable



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

a.- Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.

b.- Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- 1) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
- 2) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- 3) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.
- 4) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- 5) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.
- 6) Por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral.

19.- Permiso por funciones representativas y formación.

Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: Si tiene la finalidad de funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Este derecho tendrá carácter preferente, cuando se trate de representantes supramunicipales que gocen de nombramiento oficial en órganos colegiados de otras administraciones públicas por razón del cargo sindical. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

20.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.

Las faltas de asistencia de las empleadas 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.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

21.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, deportivo, técnico, profesional, asociativo o sindical.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

1.- Se concederá permiso a los empleados/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, reuniones, jornadas de carácter científico, técnico, profesional, asociativo o sindical.

2.- Si las asistencias fueran promovidas por la propia corporación, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el empleado/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3.- Los permisos solicitados por iniciativa exclusiva del empleado/a, así como los gastos asignados por la aplicación del presente artículo se tendrán que conceder previa evaluación de la Mesa General.

4.- Dichos permisos se concederán siempre que sean dentro de la jornada habitual del empleado/a, exceptuando aquel que aun siendo fuera de la jornada de trabajo se efectúe a más de 100 kilómetros de la residencia del empleado/a, en cuyo caso se concederá el tiempo necesario para el desplazamiento, tanto para la ida como para la vuelta.

ARTÍCULO 17.-LICENCIAS RETRIBUIDAS

1.- Licencia por asuntos propios.

a.- Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares.

b.- El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud al Departamento de Personal con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

c.- El personal funcionario interino podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración del Ayuntamiento de Paterna.

d.- Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

e.- Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

f.- Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2.- Licencia por cursos externos.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El órgano competente del Ayuntamiento de Paterna podrá conceder hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

La Corporación podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios y su contenido sea el adecuado y necesario para el desarrollo del puesto de trabajo del personal afectado.

La asistencia a éstos será obligada para el trabajador, al que se le abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas en los casos que corresponda.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por cualquier Organismo de las Administraciones Públicas o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración- Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral y si se realizan fuera de la misma, se descontarán de la jornada.

Asimismo, el Ayuntamiento promoverá la realización de acciones formativas que garanticen el adecuado nivel de preparación y conocimientos del conjunto de personal a su servicio.

Para ello, por el órgano competente en materia de personal podrá elaborar e impulsar un Plan anual de formación continua adaptado a las necesidades del empleado público de la Corporación, para la solicitud de las correspondientes subvenciones económicas.

Dicho Plan de Formación que elaborará el servicio de Personal, deberá contar con la participación de todos y cada uno de los responsables de las dependencias municipales, a través de los procedimientos y cauces que se consideren adecuados, que serán dictados por la Concejalía de Personal. Una vez elaborado, en los plazos correspondientes, se someterá a estudio de la Mesa General de Negociación, a través de la cual se regulará y determinará la forma y asistencia de los empleados públicos a los mismos.

3.- Licencia por estudios

a.- El órgano que tenga atribuida la competencia en materia de personal podrá conceder al personal funcionario fijo del Ayuntamiento de Paterna, previo informe favorable del órgano competente del Ayuntamiento de Paterna, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas.

b.- La materia elegida por el interesado/a, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

c.- El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

d.- Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

e.- Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

f.- En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

g.- Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

ARTICULO 18.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

1.- Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

2.- Licencia por interés particular

a.- Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la concejalía de personal, previo informe del órgano competente en materia de personal del Ayuntamiento de Paterna, podrá conceder licencia por interés particular.

b.- Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

c.- La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

d.- Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.- Licencia por enfermedad de familiares

a.- En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

b.- El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

c.- A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional

a.- La concejalía competente en materia de personal podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, dando cuenta a la Mesa General de Negociación de todos los expedientes tramitados.

b.- La Administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

c.- Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .

Las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar el personal del Ayuntamiento de Paterna se ajustarán a lo establecido en cada caso por la legislación vigente.

Excedencias:

1. La excedencia del personal podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el Sector Público.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

1.a) El personal podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

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

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

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

1.b) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido al personal cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

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

1.c) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

1.d) Las Trabajadoras y Trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin 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 periodo 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 o trabajador, tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

1.e) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los funcionarios públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

ARTÍCULO 20.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Será de aplicación el Régimen disciplinario contenido en el título VII del EBEP, así como el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en todo lo que no resulte incompatible con lo dispuesto en dicho título.

No se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Se considerara como falta muy grave el acoso sexual, moral o psicológico, siempre que tras el oportuno expediente disciplinario o en sentencia judicial, se determine que ha existido esta situación.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 21.- DISPOSICIÓN GENERAL.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

La estructura retributiva de los empleados públicos del Ayuntamiento será la establecida para el personal funcionario por disposición del RD861/1986, en cuanto a concepto y tratamiento, figurando igualmente en la RPT.

Retribuciones básicas: Sueldo Base y Trienios.

1. La cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije, para cada uno de los grupos a los que se refiere el (EBEP ART 76) y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local.

2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Complemento de destino:

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, la Mesa General de Negociación, asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Complemento específico:

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de todos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, la Mesa General de Negociación determinará el Complemento específico de cada puesto de trabajo, señalando su respectiva cuantía.

Complemento de Productividad:

Es el que retribuye los cometidos especiales, fijados en el marco de Mesa General de Negociación, por acuerdo de la Corporación con los representantes Sindicales. En todo caso no se saldrán de lo estipulado en el Reglamento de Productividades aprobado el órgano competente, previa acuerdo de la Mesa General de Negociación.

ARTICULO 22.- NEGOCIACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

La Corporación comunicará a la representación Sindical el alcance de la revisión del Catálogo o Relación de Puestos de Trabajo.

Los puestos de trabajo susceptibles de ser revisados serán aquellos que hayan sufrido alguna modificación en las condiciones particulares de los mismos, así como aquellos que de común acuerdo incluyan la Corporación y la Mesa General de Negociación, y su procedimiento se ajustará al Reglamento de Catalogación vigente.

Estas condiciones retributivas y su adecuación, en su caso, se realizarán cuando su justificación sea motivada y cuando sea necesaria para asegurar que las asignadas al puesto concreto guarden relación procedente con su contenido; para ello se dará cuenta de los citados extremos a la Mesa General de Negociación y sus condiciones se regularan de forma reglamentaria en el seno de la misma.

ARTÍCULO 23.- FONDO PARA LA MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Al objeto de mejorar la calidad de los servicios públicos que posibilite la máxima atención a la ciudadanía y una mejora en la gestión, objetivos a los que deben ir dirigidos todos los esfuerzos de la Administración, en la que resulta necesario la implicación del personal a su servicio, se constituirá un fondo con los criterios de distribución negociados por la Mesa General de Negociación elevándose su ejecución al órgano competente.

ARTÍCULO 24.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Tienen la consideración de servicios extraordinarios, los realizados fuera de la jornada normal para cada servicio, sin que en ningún caso puedan ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo; para la fijación de su cuantía serán necesario que la misma obedezca a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, debiendo determinarse previamente su valoración a través de las horas empleadas.

La corporación propondrá las medidas optimas para evitar su realización, procurando, en su caso, que las mismas sean compensados en tiempo libre.

En todo caso, responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la autorización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del Personal.

Los servicios extraordinarios realizados serán registrados día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador.

Su cuantía o compensación se regulará según los criterios aprobados por la Mesa General de Negociación.

En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo se compensarán en tiempo libre, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en proporción equivalente al tiempo realizado.



CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 25.- FONDO SOCIAL

El Ayuntamiento de Paterna incluirá en sus presupuestos una partida denominada "Fondo Social" para los trabajadores afectados por las presentes normas. Este derecho se regulará de forma reglamentaria y sus criterios serán aprobados en el seno de la Mesa General de Negociación.

ARTICULO 26.- RETRIBUCIONES DIFERIDAS Y PLAN DE PENSIONES.

El Ayuntamiento destinará la cantidad hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para financiar aportaciones a un plan de pensiones de empleo, o contratos de seguro colectivo. El desarrollo de este artículo se negociará en el seno de la Mesa General de Negociación.

ARTÍCULO 27.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La Corporación habilitará una partida presupuestaria destinada a anticipos reintegrables de nómina de los empleados/as públicos/as fijos de plantilla.

ARTÍCULO 28.- CARNET DE CONDUCIR.

El costo derivado de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir de aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en los que necesaria y habitualmente tengan que hacer uso de vehículos municipales será abonado por el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 29.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada, fianzas judiciales, abonos de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan y retirada del permiso de conducir a los funcionarios/as por razón de conflictos derivados del ejercicio legítimo de la prestación del servicio, dando opción al afectado, a la elección de jurista, especialista en derecho penal, administrativo, etc., siempre que exista acuerdo por ambas partes sobre el especialista a designar.

En sus comparecencias ante la Autoridad Judicial, por razón de actos de servicio, los miembros de las policías locales serán asistidos por un letrado de los servicios municipales o al servicio del Ayuntamiento, en aquellos casos en que los decida la propia Corporación o lo soliciten los policías objeto de la comparecencia.

Asimismo, en aquellos supuestos en que el empleado público, en el desarrollo de su actividad, produzca daños a terceros, la Corporación deberá abonar las costas del juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil directa o subsidiaria. Si en resolución judicial se apreciara delito doloso en la actuación del empleado/a la Corporación podrá repercutirle los gastos ocasionados y la indemnización que corresponda.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Dicha indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que la Corporación tenga suscrito.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 30.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO y GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

30.1.- Oferta de Empleo Público.

Anualmente las necesidades de recursos humanos con consignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta pública de empleo.

La Mesa General efectuará un análisis global de la Oferta de Empleo Público y se negociarán los aspectos que repercutan sobre las condiciones generales de trabajo de los empleados/as. La OEP incluirá además de la definición de las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio, las políticas que se prevea desarrollar durante el ejercicio en materia de empleo público. El conjunto de vacantes existentes en la relación de puestos de trabajo, conforman la OEP.

Se compromete la Corporación a la no amortización de plaza alguna, en tanto no haya sido negociado el correspondiente Plan de Empleo. Asimismo vendrá obligada a la entrega del listado de todos aquellos puestos de trabajo que a la firma del presente Acuerdo no estén cubiertos.

En la Oferta de Empleo Público, se reservará un cupo no inferior en su conjunto, al 5 % de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, siempre que superen las pruebas selectivas que en su momento acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente.

En todo caso el contenido y ejecución de la Oferta de Empleo Público, será el previsto en el art. 70 de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

30.2.-Clasificación profesional:

Los Cuerpos y Escalas de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, serán las previstas en el Art. 76 de la Ley 7/2007, del Estatuto del Empleado Público.

ARTÍCULO 31.- SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección y promoción se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose, en todo caso, a lo previsto en este Acuerdo y a la normativa vigente en dicha materia.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El ingreso se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las Bases respectivas que se ajustarán a la normativa vigente.

Los sistemas selectivos del personal serán, siempre que la legislación estatal lo permita el concurso-oposición y deberán incluir la valoración de pruebas selectivas comprendidas en el anexo i del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, Decreto legislativo de 24 de octubre de 1995.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

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

El personal de elección o de designación política, el personal interino/temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

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

Con carácter general, y salvo las especificidades referidas a miembros de la Dirección General de Administración Local, el resto de miembros será designado, por el Presidente de la Corporación quien deberá asegurar la imparcialidad y objetividad de los órganos de selección, con una composición estrictamente técnica y al margen de toda influencia partidaria, gremial o corporativa. Las personas que formen parte de estos órganos deberán poseer un amplio conocimiento del área profesional en que estén incardinados los puestos o funciones a que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal. En todo caso, deberá existir, un equilibrio y compensación de los órganos encargados de la selección, en el conocimiento de las materias sobre las que verse el proceso.

La composición de los órganos de selección, no podrá ser inferior a cinco miembros y como mínimo en todas y cada una de las convocatorias específicas deberán estar formados por los siguientes miembros:

Presidente, que corresponderá al vocal de mayor edad.

Secretario, que con carácter preferente será el de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue, quien actuará con voz y sin voto.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Vocales:

- ? Un vocal designado/da por la Dirección General de la Generalitat Valenciana competente en materia de Administración Local, que actuará a título individual, no representando a ésta.
- ? Tres empleados/das públicos/as fijos designados/das, por el Presidente de la Corporación, en los términos anteriormente indicados, que actuarán a título individual, no representando a ésta.

En el caso de las convocatorias de Policías Locales, se deberá contar además con un vocal designado/da por la Dirección General de la Generalitat Valenciana competente en materia de Policía Local, que actuará a título individual, no representando a ésta. Con carácter preferente y siempre que se reúnan los requisitos legalmente exigidos, en la designación efectuada por el Presidente de la Corporación, se procurará contar con la participación del responsable del Área de Personal o funcionario de dicha área en quién delegue.

Sólo cuando la Corporación convocante no cuente con personal suficiente que reúna el perfil de profesionalización y especialización exigida a los miembros de los órganos de selección, se recurrirá necesariamente a la colaboración o cooperación inter administrativa.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes, tendiendo, en la medida que sea posible, a la paridad entre hombres y mujeres y se hará pública junto con la lista de admitidos y excluidos, así como en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

La Corporación solicitará de los Órganos correspondientes, la designación de los respectivos vocales, que habrá de efectuarse en el plazo de los 20 días siguientes al de la recepción de la solicitud.

Todos los miembros del Tribunal deberán poseer titulación o especialización igual o superior que la exigida para las plazas ofertadas.

Para el mejor cumplimiento de su misión, el tribunal podrá estar asistido por Asesores especialistas para la formulación y calificación de pruebas de aptitud psicotécnicas, médicas, físicas, idioma de valenciano y aquellas otras en que se estimen necesarias y convenientes para la mayor garantía del proceso, quienes se limitarán al ejercicio de sus respectivas especialidades en la parte de la prueba que corresponda y colaborarán con los Tribunales con base exclusivamente en las mismas.

El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia como mínimo de la mitad de sus integrantes, titulares o suplentes, de modo indistinto, y está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse en la realización de los procesos selectivos, adoptando los acuerdos necesarios para el debido orden del mismo en todo lo no previsto en estas bases y para la adecuada interpretación de las bases de cada convocatoria.

En cada sesión del tribunal podrán participar los miembros titulares, y si están ausentes, los suplentes, siempre y cuando se haya hecho constar en el acta de constitución del tribunal su participación de forma indistinta; ahora bien, no podrán sustituirse entre sí en la misma sesión.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

La constitución del Tribunal exige la presencia de su Presidente y Secretario, o en su caso, de quienes lo sustituyan y la mitad mas uno, de sus miembros.

Si una vez constituido el tribunal e iniciada la sesión, se ausentara el Presidente, éste podrá designar, de entre los vocales concurrentes, el que le sustituirá durante su ausencia. De la misma forma, cuando en alguna de las sesiones se ausentara el Secretario, éste podrá designar su actuación, de entre uno de los vocales, en cuyo caso actuará con voz y voto.

Los acuerdos que deba adoptar el Tribunal (criterios de interpretación, fecha ejercicio siguiente, etc.) se adoptarán por mayoría simple de los asistentes.

Los miembros del tribunal deberán abstenerse de participar en el mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común; y podrán ser recusados por los aspirantes cuando concorra alguna de dichas circunstancias, conforme con lo dispuesto en el artículo 29 de la misma Ley.

Dicha composición se someterá a estudio de la Mesa General de Negociación, conjuntamente con la propuesta de aprobación de las Bases Específicas de cada una de las convocatorias y en este marco y atendiendo a las reglas establecidas, se determinará su composición, que podrá ampliarse en función de las características u otras circunstancias de la convocatoria, al ser siempre una composición de mínimos. Al propio tiempo, y en el marco de dicha Mesa General, se podrán negociar las formas de colaboración que fijen los criterios de actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos, sin que en ningún caso y por imperativo legal, puedan actuar en representación o por cuenta de dichas organizaciones.

ARTÍCULO 32.- SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL E INTERINO. CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.

A) DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL E INTERINO

La selección de personal temporal e interino responderá, en todo caso, a los principios de igualdad, mérito y capacidad; y deberá realizarse en casos de urgente necesidad o por causas extraordinarias debidamente argumentadas, así como por sustituciones o vacantes en los términos previstos en la legislación aplicable a cada caso.

Cuando se esté ocupando interinamente una plaza vacante, el nombramiento deberá identificar con exactitud el número de plaza que se está cubriendo, extinguiéndose dicho nombramiento interino o contrato una vez realizado el proceso selectivo reglamentario para su provisión definitiva.

La contratación temporal de personal laboral se limitará y regulará expresamente por la normativa legal en materia de contratación de duración determinada o temporal; no obstante la duración máxima de los contratos que se concierten para atender exigencias circunstanciales del mercado, y acumulación de tareas, debidamente justificadas, podrá ampliarse hasta un máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Las condiciones y requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El nombramiento o contratación del personal temporal se llevará a cabo a través de las bolsas de trabajo vigentes en cada momento, resultantes de los procesos de selección derivados de la Oferta de Empleo Público.

Las Bolsas de Trabajo de cada categoría, se constituirán siempre que los opositores y opositoras, hayan aprobado al menos un ejercicio del proceso selectivo correspondiente y el orden de selección vendrá determinado por las siguientes reglas:

- a) En primer lugar, por todos aquellos opositores/as que, no estando en la relación de aprobados, hayan superado todos y cada uno de los ejercicios de la fase de oposición, computándose las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos, así como las de la fase de concurso, si la hubiere, siendo la suma total la que determinará su orden.
- b) En segundo lugar, el orden vendrá determinado por la suma total de los ejercicios obligatorios que los opositores/as hayan superado, y así sucesivamente, hasta el primer ejercicio.

Cuando no existan bolsas de trabajo confeccionadas por ofertas de empleo público, se realizarán convocatorias públicas con pruebas específicas para la selección de personal. La selección, en este caso, deberá posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente los puestos de trabajo. Dicho procedimiento que deberá ser ágil en razón de la urgencia, respetará en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En atención a los plazos o dificultades para captar candidatos, podrá recurrirse con carácter excepcional a los servicios públicos de empleo para realizar una preselección.

Con carácter excepcional y sólo cuando sea urgente la necesidad de provisión temporal de una plaza o puesto de trabajo y no exista bolsa de trabajo, la selección del candidato podrá realizarse valorando la formación académica y profesional, la experiencia laboral y, si es procedente, el resultado de una entrevista. En todo caso, el proceso selectivo se hará público, al menos, por medio de anuncio en el Tablón del Ayuntamiento durante 5 días hábiles, además de la tramitación reglamentaria de Oferta Genérica al SERVEF.

El anuncio deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- ? Denominación y clasificación.
- ? Requisitos para participar en la selección.
- ? Plazo, lugar de presentación y órgano al que deberán dirigirse las solicitudes, así como la documentación que, si es procedente, deberá acompañarse.
- ? Contenido, información y publicidad de las bases de la convocatoria.

Las Bolsas de Trabajo mantendrán su vigencia hasta en tanto no se realice otro procedimiento selectivo a través de convocatoria pública y se constituirán atendiendo al principio de especialidad, según la naturaleza, sector o categoría de los puestos o plazas a proveer. La realización de pruebas selectivas para personal fijo de la misma especialidad implicará siempre la renovación de la bolsa de trabajo existente, con independencia del tiempo transcurrido desde su formación. De igual modo, la creación de una nueva bolsa de trabajo extinguirá las bolsas de trabajo existentes para la misma categoría. Sólo podrá recurrirse a una Bolsa de Trabajo anterior de la misma especialidad, cuando en la nueva no existan candidatos y siempre que de la anterior bolsa de trabajo no hayan transcurrido cinco años, desde la formación de la misma.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Las bolsas de trabajo de cada categoría se constituirán exclusivamente con los opositores y opositoras que, no habiendo obtenido plaza en el proceso selectivo correspondiente, hayan superado los ejercicios de la fase de oposición. Se respetará el orden obtenido por cada aspirante en el proceso selectivo, que vendrá dado por la suma de ejercicios obligatorios y eliminatorios aprobados en la fase de oposición, y por la puntuación obtenida en la fase de concurso, si la hubiere.

Las bolsas se constituirán atendiendo al principio de especialidad, según la naturaleza, sector o categoría de los puestos a proveer

La oferta de contratación a las personas que se encuentren en la bolsa de trabajo se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de ésta, de tal manera que se ofrecerá el contrato o nombramiento al primer candidato inactivo en dicha bolsa.

Cuando a una persona se le comunique la oferta de trabajo y la rechace sin causa justificada, será automáticamente excluida de la misma. La renuncia deberá constar expresamente en el expediente; o bien deberá quedar constancia de que han transcurrido dos días hábiles desde la llamada; o bien la imposibilidad de haber podido contactar con el candidato al que corresponde la contratación o nombramiento, siendo suficiente en los dos últimos casos la correspondiente diligencia expedida por el Jefe del Departamento de Personal.

Se considerarán motivos justificados de rechazo de la oferta, por la que no dará lugar a baja en la bolsa de trabajo, las circunstancias siguientes, que deberán ser acreditadas por el interesado:

- a) Estar trabajando en el momento de ser llamados.
- b) Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente con parte de baja médica.
- c) Tratarse de un contrato a tiempo parcial con jornada semanal inferior a 30 horas, excepto que de las propias bases de la bolsa correspondiente se desprenda que el puesto de trabajo a cubrir sea de esas características.
- d) Tratarse de un contrato de un máximo de cuatro meses en temporada estival.
- e) Estar en situación de maternidad, si la renuncia de la madre se produce entre el séptimo mes de embarazo y la decimosexta semana posterior al parto o decimo octava si el parto es múltiple. Para el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá renunciar con los mismos derechos que ella.
- f) Por adopción si la renuncia se produce dentro de las dieciséis semanas posteriores a la resolución judicial de adopción.
- g) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, si la renuncia se produce dentro de los 15 días naturales siguientes o anteriores a la celebración o inscripción.
- h) Que se ofrezca una contratación laboral o nombramiento de funcionario interino de bolsa distinta a la que se está incluido.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Quien alegue los motivos de renuncia justificada expuestos en los puntos anteriores, presentará la documentación justificativa correspondiente en el plazo de dos días; salvo en los casos referentes a las justificaciones que figuran en los puntos b), e), f) y g), en cuyos casos, la extinción del motivo de renuncia deberá presentarse en el plazo máximo de 10 días contados desde la extinción. La ausencia de solicitud de activación en la bolsa, en el expresado plazo, supondrá el decaimiento del derecho. En los restantes casos, la activación en la bolsa se realizará de oficio.

Una vez extinguida la relación laboral entre el aspirante y el Ayuntamiento, aquel volverá a ocupar el puesto que tenía al inicio de la bolsa en el caso de que ésta continúe en vigor.

En lo no regulado en el presente artículo, se aplicará la Orden de 17 de Enero de 2006, de la Consellería de Justicia, Interior y Administraciones Públicas, por la que se regulan las bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo en la Administración del Gobierno Valenciano; y, supletoriamente, se someterá al criterio de la Mesa General de Negociación.

B) DE LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.

1. El Ayuntamiento de Paterna efectuará convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. A este efecto en los primeros seis meses desde la aprobación del presente acuerdo la Mesa General de Negociación aprobará un Plan de consolidación de empleo.

3. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

ARTÍCULO 33. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La planificación de recursos humanos tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados/as, y fundamentalmente asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado. Los proyectos se elaborarán en el marco de programas concretos destinados al aumento de la eficacia de los Servicios, la mejora en el rendimiento de los recursos disponibles y su acercamiento a las demandas de los ciudadanos.

Los proyectos, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas :

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el Servicio o área de que se trate.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el proyecto.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Se introducirán los Planes de Formación y las previsiones y medidas de promoción y los procesos de regularización y adecuación de puestos que procedan, así como movilidad ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- Flexibilizar la gestión de recursos humanos, eliminando algunas rigideces normativas que dificulten la gestión eficiente del personal, con el fin de avanzar hacia fórmulas de gestión más adecuadas.

Los proyectos se negociarán en el marco de la Mesa General. Los Sindicatos tendrán conocimiento de la información relacionada con los mismos y sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponde a la Corporación, negociarán todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el proyecto.

Todos estos retos, deberán asumirse con decisión y la Corporación deberá reforzar necesariamente, el área de gestión de recursos humanos, con los medios técnicos, materiales y humanos necesarios, al objeto de crear y llevar a la práctica organizativa municipal, los proyectos e instrumentos de planificación integral, clasificación de puestos y de evaluación necesarios para una moderna gestión de personal.

ARTICULO 34.- PROMOCIÓN INTERNA: CARRERA PROFESIONAL

El Ayuntamiento de Paterna y las Organizaciones Sindicales conscientes de que no se puede prescindir del capital que aportan la experiencia y los conocimientos de los empleados públicos, coinciden en que se debe crear un entorno profesional estimulante que valore a los empleados públicos por su implicación, su compromiso en la mejora de los servicios y su trayectoria profesional. Para ello entienden que debe potenciarse el desarrollo profesional del personal a través de los instrumentos que la Ley establece, abordando soluciones inteligentes que tengan en cuenta los factores expuestos.

Uno de los pilares para avanzar en un modelo de Función Pública que tenga en cuenta las expectativas profesionales de las personas es el establecimiento de fórmulas que potencien la carrera administrativa desde el acceso, instrumentada a través de la promoción interna, la provisión de puestos y el grado personal, y fomentada por la formación permanente de los mismos.

La carrera administrativa se justifica en la necesidad de armonizar intereses divergentes. Por un lado, el de los empleados públicos, de progresar durante su vida laboral, obteniendo mejores puestos, siendo una especie de recompensa de la Administración proporcional al esfuerzo realizado por el empleado. Por otro, el interés de la Administración de utilizar, en todo su extensión, las capacidades de su personal sin recurrir a sujetos externos, aprovechando la experiencia y conocimiento de dicho personal.

La LEBEP regula en su Art. 18.1 la promoción interna de los empleados públicos, estableciendo que los procesos selectivos de promoción interna garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad y los principios contemplados en el art. 55.2 de dicho Estatuto.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

A su vez configura las siguientes modalidades de carrera y promoción:

- a) Carrera horizontal, que tendrá lugar mediante la progresión o avance de grados, de categorías u otras clases de escalones de ascenso, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, vinculada al desarrollo de las competencias del puesto de trabajo y al rendimiento, evaluado y acreditado.
- b) Carrera vertical, que tendrá lugar mediante el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecido en el capítulo III del Título V del EBEP.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso de un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 del EBEP.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 18 del EBEP.

En este sentido, la Corporación, en el marco de la Mesa General de Negociación, promoverá el desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos con la implantación de un sistema de promoción, en el que los empleados públicos puedan progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical y en el que se valore especialmente:

- a) La experiencia, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos por los empleados públicos por el desempeño de los puestos de trabajo.
- b) Los conocimientos adquiridos por los empleados públicos a través de la formación y el estudio.

Asimismo, la promoción interna como instrumento para la promoción profesional de la carrera administrativa, deberá articularse del siguiente modo:

- a) El sistema de acceso por promoción interna se efectuará mediante concurso-oposición, o en su caso, la realización de un curso selectivo que, en todo caso, incluirá la superación de las pruebas que se establezcan garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad entre personal que posea la titulación y requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.
- b) En todo caso, los empleados públicos que participen en pruebas de promoción interna deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en cuerpos o escalas del grupo de titulación inmediatamente inferior al del cuerpo o escala al que pretendan acceder y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al Cuerpo o Escala en que aspiran a ingresar y ello sin perjuicio de las dispensas que a estos efectos la ley establece.
- c) El personal laboral que esté desempeñando funciones de funcionario podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

- d) En las convocatorias se establecerá la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso a Cuerpos o Escalas de origen.
- e) Los méritos que se valorarán en la fase de concurso, sin perjuicio de aquellos otros que se consideren necesarios, en función de la naturaleza del puesto, serán, los siguientes: Antigüedad, Formación, Titulación Académica, experiencia, posesión de un determinado nivel, la valoración del trabajo desarrollado.
- f) Estas convocatorias se podrán realizar independientemente de las de nuevo ingreso, cuando las circunstancias así lo aconsejen.
- g) La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo según el orden obtenido en las pruebas de selección y de acuerdo con las peticiones de los interesados, teniendo preferencia para cubrir los puestos vacantes quienes hayan accedido por turno de promoción interna sobre los de turno libre.

Los sistemas de promoción y carrera profesional, previa la negociación de los mismos en el marco de la Mesa General, deberán ser implantados y puestos en funcionamiento por la Corporación, siguiendo los criterios anteriormente mencionados, así como los que se articulen y desarrollen por las leyes de la Función Pública, antes del término de la vigencia de este Acuerdo, quedando garantizado, no obstante, los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes ya alcanzados o reconocidos en el sistema de carrera vigente, conforme a la disposición transitoria primera del EBEP.

ARTÍCULO 35.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Anualmente la Corporación procederá a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo que incluirá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por centro de trabajo, y /o dependencias, con expresión de:

- Denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos.
- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.
- Requisitos exigidos para su desempeño.
- Número de dotación de puestos.
- Código de identificación.
- Situación individualizada (vacante, cubierto o con reserva y persona que lo ocupa).

Todo ello en los términos establecidos en la vigente legislación. Las posibles modificaciones en el número total de puestos, clasificación, característica contempladas en la relación de puestos de trabajo o adscripción a centro que con posterioridad a su aprobación inicial hubieran de realizarse, requerirá para hacerse efectivas la negociación previa en el marco de la Mesa



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

General de Negociación. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

Para la adscripción de puestos de trabajo a grupos deberán combinarse las exigencias derivadas de las funciones de un puesto en cuanto a titulación y cualificación con factores ajenos a la pertenencia a un Grupo, como la capacidad de gestión y la experiencia, de modo que determinados puestos puedan ser ocupados por funcionarios de dos grupos consecutivos de titulación. Conforme a estos parámetros, los puestos de trabajo se podrán adscribir hasta dos grupos de titulación, cuando se trate de puestos de trabajo orgánicos, siempre que la titulación exigida no sea objeto de una carrera o profesión específica, de carácter esencial para el desempeño del puesto de trabajo. Y a un solo grupo cuando el contenido de dicho puesto, responda exclusivamente a la titulación y cualificación correspondiente a la propia clase y especialidad de ese grupo, por ser objeto de una carrera o profesión específica. En cualquier caso, la adscripción respetara los intervalos de niveles de complemento de destino correspondientes a cada grupo de titulación establecidos en la normativa vigente. La designación del grupo o grupos a que se adscribe el puesto o grupos se hará constar empleando las mismas letras utilizadas para su definición en la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público.

Asimismo, para la adscripción de un puesto de trabajo a uno o varios cuerpos o escalas, deberá tomarse en consideración no sólo la titulación exigida para el ingreso, sino también la posesión de los conocimientos y requisitos necesarios para el correcto desempeño del mismo, pudiendo adscribirse, sin perjuicio de otras consideraciones legales o reglamentarias, en los siguientes casos:

- a) Puestos que tengan atribuido el ejercicio de facultades, funciones o atribuciones propias de los órganos administrativos, con incidencia directa en los administrados.
- b) Puestos en que se realicen funciones que requieren, en virtud de norma de rango legal o reglamentario, la pertenencia a un determinado cuerpo o escala.

ARTÍCULO 36.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Los puestos de trabajo serán provistos definitivamente por el procedimiento de concurso o de libre designación y temporalmente a través de los sistemas legalmente previstos.

La provisión de puestos de trabajo requerirá que los mismos figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo se proveerán en los términos establecidos en la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público y las normas que a este respecto se desarrollen por las leyes de la Función Pública.

ARTÍCULO 37.- MOVILIDAD FUNCIONAL DEL PERSONAL POR REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

La redistribución de efectivos, así como la modificación de la adscripción orgánica de puestos de trabajo ocupados que conlleve la movilidad del personal asignado a determinados puestos de trabajo de uno o varios servicios a otro, sólo podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización o reestructuración de los mismos.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Esta movilidad se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a) A propuesta de las distintas concejalías con el Vº Bº del Concejal Delegado de Personal y por acuerdo en la Mesa General de Negociación.
- b) Por permuta solicitada por los interesados, y siempre que se trate de puestos de trabajo de igual categoría, condición, etc.
- c) A solicitud del interesado que será estudiada en la Mesa General de Negociación para su posible concesión.

ARTÍCULO 38. MEJORA DE EMPLEO.

Cuando exista urgente necesidad de proveer puestos de trabajo y no puedan ser cubiertos interina o reglamentariamente, el personal al servicio del Ayuntamiento de Paterna que reúnan los requisitos de titulación establecidos en la clasificación de un puesto de trabajo vacante, integrado en un grupo superior de titulación, podrán desempeñarlo temporalmente hasta su provisión reglamentaria, la reincorporación del titular o la amortización del puesto, mediante nombramiento provisional por mejora de empleo, con reserva de su puesto de trabajo, de acuerdo con el carácter con que lo viniera ocupando. Todo ello a resultas de lo que establezca la legislación para este supuesto.

El personal con nombramiento provisional por mejora de empleo, se encontrará en servicio activo en el grupo de titulación al que pertenece, percibirá las retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo que desempeñe temporalmente, y en ningún caso podrá tomarse en consideración el grupo de titulación de este puesto a efectos de perfeccionamiento de trienios ni el nivel de complemento de destino para la consolidación del grado personal.

El nombramiento provisional por mejora de empleo se realizará mediante procedimiento que consistirá, al menos, en la superación de una prueba objetiva y en la valoración del curriculum del interesado, con el fin de garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las bolsas de mejora de empleo para la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por empleados públicos de esta organización, no caducarán por la creación de otra bolsa proveniente de una oposición, cuya utilización sirve de base para el ingreso con carácter temporal o interino en la Corporación. La Mesa General establecerá los criterios necesarios para hacer compatibles los diferentes tipos de bolsas.

En todo caso esta temporalidad no podrá ser superior a un año, salvo que por circunstancias y elementos ajenos a la organización, no hayan podido ser cubiertos definitivamente de forma reglamentaria.

ARTÍCULO 39.-PERMUTAS ENTRE PERSONAL DE LA CORPORACIÓN.

Con el informe favorable de la Delegación y Servicio de origen y destino, y a petición de los/las empleados/as interesados/as, se podrá proceder a la permuta de destino siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza, grupo de titulación, circunstancias, funciones, forma de provisión y retribuciones.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- La adscripción lo será con el carácter que ostentaran en su puesto de origen.
- A las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación se les informará mensualmente de las solicitudes de permutas realizadas.

ARTÍCULO 40.- PERMUTAS CON PERSONAL DE OTRAS ENTIDADES LOCALES.

Se podrá proceder a la permuta entre personal cuando concurren los requisitos establecidos en la legislación autonómica, siempre que medie informe favorable de la Delegación y Servicio donde se desempeñe el puesto, que ninguno/a de los/las empleados/as se encuentre incurso/a en expediente disciplinario.

A las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación se les informará mensualmente de las solicitudes de permutas realizadas, además de ser publicadas en los tableros de anuncios.

ARTÍCULO 41.- FORMACIÓN.

La Mesa General de Negociación, será la encargada de impulsar, los Planes de Formación que elabore la propia Corporación, en los términos establecidos en el art. 23 del presente acuerdo, negociándose la elaboración propuesta, en el marco de dicha Mesa, y velando por la gestión y el control de los mismos. Tendrán preferencia para la asistencia a estos cursos de formación quienes hayan realizado menos cursos en los últimos tres años.

Cuando los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por el Ayuntamiento de Paterna, otra Administración Pública u otra Institución, concertados con éstas, se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos, y sin que la asistencia a los mismos pueda generar en ningún caso la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Cuando un empleado/a sea nombrado como formador, voluntariamente, para los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por el Ayuntamiento de Paterna, otra Administración Pública u otra Institución, concertados con éstas y se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado.

La Corporación cuando el curso se celebre fuera de la localidad de Paterna, abonará los gastos de conformidad con la legislación vigente, como si de una indemnización por razón del Servicio se tratara, siempre y cuando el curso se celebre dentro del territorio nacional.

El Ayuntamiento podrá, mediante cursos habilitados a tal efecto y de acuerdo con la legislación vigente, facilitar la promoción interna desde Cuerpos o Escalas inferiores a grupos superiores.

A su vez realizará cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a nuevos puestos de trabajo derivados de la política de modernización de sus servicios.

En los Presupuestos anuales de la Corporación se destinará una partida para formación contando, exclusivamente, con recursos propios, con independencia de subvenciones de otras instituciones.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El personal dispondrá de los permisos necesarios, y durante el tiempo indispensable, para asistir a congresos, cursos, jornadas o seminarios de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, siempre que los mismos estén relacionados con los cometidos del puesto de trabajo y la ausencia no cause detrimento en el servicio.

La Mesa General de Negociación reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo. A estos efectos y a través de un estudio de las necesidades de formación, podrá elaborar proyectos para su realización.

ARTÍCULO 42.- DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD - SEGUNDA ACTIVIDAD.

La Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos, a fin de que los empleados/as que por sus propias características personales o estado biológico, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, o sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo,

Se arbitrarán a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y de no poder se así se establecerán las previsiones oportunas para que ocupen puestos de trabajo alternativos, propios del grupo o categoría a la que pertenezcan, y adecuados a su capacidad disminuida, siempre que se conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos. Igualmente podrán ser destinados a otras Áreas de la Corporación en cuyo caso quedará vacante el puesto que anteriormente ocupaba, percibiendo, en ambos supuestos, la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional y puesto.

En los Servicios especiales los puestos de trabajo de carácter burocrático o auxiliar, serán cubiertos preferentemente por miembros de los mismos cuya edad supere los 50 años, no pudiendo tener esta consideración los puestos de trabajo que requieran algún conocimiento especial.

Igualmente, desempeñarán estas funciones los empleados/as que hayan sufrido una disminución de su capacidad para la adecuada prestación del servicio habitual, en tanto se mantenga esta situación, y previa comprobación por la Mesa General y Comité de Salud.

ARTICULO 43.- SEGUNDA ACTIVIDAD DE LA POLICÍA LOCAL

El pase a la situación de segunda actividad, por razón de edad, podrá solicitarse voluntariamente por el interesado a partir de los 55 años y en todo caso siempre que se hayan prestado, como mínimo, los cinco años y que no le falten mas de diez años para la jubilación inmediatamente anteriores a la petición, dentro de las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local de la Comunidad Valenciana, alegando los motivos personales o profesionales que justifiquen su petición.

Cuando las condiciones físicas o psíquicas del empleado/a así lo aconsejen y, en su caso, al cumplir la edad de 55 años, los miembros de las Policías Locales pasarán a ocupar destinos calificados previamente de "segunda actividad", con el fin de garantizar la plena aptitud psicofísica de la persona, así como la eficacia en el servicio.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El pase a la segunda actividad motivado por la aptitud física o psíquica del empleado/a, podrá instarse por la corporación o solicitarse por el propio interesado, y deberá dictaminarse por un Tribunal Médico, compuesto por especialistas, designados por el interesado, el Ayuntamiento y la Consellería de Sanidad, respectivamente.

El dictamen médico que se elabore garantizará el secreto necesario y concluirá con la declaración de "apto" o "no apto".

El Tribunal Médico podrá disponer, asimismo, el reingreso del interesado a la actividad ordinaria, una vez se produzca su total recuperación. La revisión podrá solicitarse por el interesado o por la Jefatura del Cuerpo.

La segunda actividad se desarrollará en el propio Cuerpo de Policía, mediante el desempeño de otras funciones de acuerdo con su categoría.

Cuando no existan puestos de segunda actividad en el Cuerpo de Policía Local, ésta podrá realizarse en otros puestos de trabajo de la propia Corporación, de igual o similar categoría y nivel a 1 de procedencia.

En los supuestos en que la situación organizativa o de las plantillas no permitan ocupar puesto de segunda actividad, el interesado permanecerá en situación de servicio activo en expectativa de destino hasta su adscripción a un nuevo puesto de trabajo, percibiendo la totalidad de las retribuciones. El pase a la segunda actividad no supondrá disminución en las retribuciones básicas y complementarias, salvo las que se deriven específicamente del puesto de trabajo que viniera desempeñando.

ARTÍCULO 44.- ADAPTACIÓN DEL REGIMEN JURIDICO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA A LA NATURALEZA DE LOS PUESTOS QUE OCUPA.

El Ayuntamiento de Paterna, deberá iniciar durante el año 2008, los procesos de regularización de todo aquel personal laboral fijo que, estando clasificados sus puestos de trabajo como personal funcionario en la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo vigente de la organización municipal, estén actualmente desempeñando estas funciones.

A este respecto, con el fin de adaptar el régimen jurídico del Personal Fijo que desempeña y ocupa puestos de trabajo de personal funcionario, -debidamente aprobados y clasificados en sus instrumentos de planificación- se implementarán las correspondientes bases para su regularización, que serán acordadas en la Mesa General de Negociación y consistirán en la convocatoria de concursos de valoración de méritos, conforme a lo dispuesto en el art. 61.7 de la Ley del Estatuto del Empleado Público. A este respecto se constituirá una Comisión de Valoración, cuya composición será establecida en el marco de la Mesa General, junto con la aprobación de las Bases de la convocatoria. La ejecución de esta adaptación deberá finalizar antes del ejercicio 2009.

ARTÍCULO 45.- JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN PARCIAL NORMAS ESPECÍFICAS

1. La jubilación del personal podrá ser:
 - a) Voluntaria, a solicitud del personal.
 - b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
 - c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

d) Parcial.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el personal reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de Seguridad Social .

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el personal los sesenta y cinco años de edad., Nos obstante, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. El Ayuntamiento deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el personal reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

En cuanto a la Jubilación Parcial, el personal que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social propondrá al Ayuntamiento el tipo de jornada laboral y calendario laboral que más se ajuste a sus necesidades, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100.

En caso de denegación de la propuesta de jornada o calendario, el Ayuntamiento deberá de resolverla de forma motivada y proponer una nueva. En caso de no aceptación por el personal de esta propuesta, el tema será elevado a la Mesa General de Negociación para su resolución final.

El Ayuntamiento deberá concertar simultáneamente la contratación de un personal interino a tiempo parcial con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Esta plaza deberá proveerse a través de las bolsas de trabajo existentes. En caso de no encontrar candidatos, su selección se realizará a través de los procedimientos establecidos en el presente acuerdo.

Al tratarse de una contratación a tiempo parcial, la no aceptación de este nombramiento por parte de los miembros de las bolsas de trabajo no conllevará la pérdida de derechos de pertenencia y llamamientos para futuras plazas.

Dentro de los límites establecidos, el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición el trabajador jubilado parcial y con la conformidad del Ayuntamiento.

El reconocimiento de la jubilación parcial del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que corresponda.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 46.- POLÍTICA PREVENTIVA.

La gestión de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de la Corporación, manifestando esta claramente su interés en mejorar las condiciones



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

de trabajo de todos los empleados/as. Esta política debe divulgarse y documentarse entre todos los empleados/as del Ayuntamiento, asegurándose que es comprendida y compartida por todos/as.

Para ello la Corporación se compromete a reconocer la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades, a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 47.- DEFINICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

- 1.- A efectos de lo dispuesto en el presente Capítulo, se entenderá por:
- a) prevención: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Corporación con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
 - b) riesgo laboral: posibilidad de que el personal sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la seriedad del mismo.
 - c) daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
 - d) riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del personal. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.
 - e) procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o lo utilizan.
 - f) equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
 - g) condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
 - ? Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - ? La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - ? Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente influyen en la generación de los riesgos mencionados.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

? Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el personal.

h) equipo de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el personal para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

2.- El Ayuntamiento acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa municipal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Corporación y en su representación el Alcalde-Presidente correspondiente, debe crear una cultura preventiva que asegure la provisión de los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar el desarrollo, funcionamiento y mantenimiento del sistema de gestión, así como para alcanzar la política y los objetivos establecidos en la LPRL, integrando la prevención como un elemento más de la organización.

ARTÍCULO 48.- ACTIVIDADES TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS.

Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene, las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

TOXICAS.- Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

PENOSAS.- Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

PELIGROSAS.- Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes.

ARTÍCULO 49.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. Considerando que los/las empleados/as municipales tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la Corporación tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. No obstante, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos específicos legislados para actividades concretas. También podrá constituirse en ámbitos específicos de la Corporación, cuando por su situación o circunstancia lo acuerden la Corporación y los representantes de los empleados/as municipales.

ARTÍCULO 50.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Los/as Delegados/as de Prevención son los/las representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de los Delegados/as de Prevención deberá realizarse por la Junta de Personal y por el Comité de Empresa. El tiempo utilizado para los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el art. 36 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en su normativa jurídica.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Ayuntamiento de Paterna. Estará formado por 3 Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, y por otra parte el mismo número de representantes por parte de la corporación.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento de Paterna que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

ARTÍCULO 51.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Son competencias de los/as Delegados/as de Prevención:

Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias los Delegados/as de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

- c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento de Paterna, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación del personal la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los/las Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

ARTÍCULO 52.- CONVOCATORIA Y REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará Acta.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, el personal que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El Comité estará asistido por el personal Técnico y Especialista que precise de cada Área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

Cuando el Comité convoque al personal técnico especialista para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso a la Jefatura a cuyas órdenes se encuentre dicho personal.

ARTÍCULO 53.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 54.- PLAN DE DROGODEPENDENCIAS Y ALCOHOLISMO.

El Comité de Seguridad y Salud, realizará un plan de prevención contra las drogodependencias. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, Sindicatos, empleados/as municipales y Organismos Oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociones hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: Se facilitará el tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

No sancionadora: El hecho de que un trabajador o trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación, llevará aparejado la concesión de una excedencia extraordinaria especial, sin necesidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al término del tratamiento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efectos desde el día siguiente al de la aprobación formal de dicho programa.

ARTÍCULO 55.- PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO.

1. El Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Ayuntamiento se compromete a elaborar en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Acuerdo y aplicar un plan de igualdad.

ARTÍCULO 56.- PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL TRABAJO.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991, N° 92/131 de la Unión Europea, la Corporación se compromete con los sindicatos a actuar frente al acoso sexual y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros o superiores, tendrán la consideración de falta y se tipificará con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente y aplicable a cada caso.

ARTÍCULO 57.- PLAN DE COMPRAS .

Cuando la Corporación seleccione un proveedor de equipos de trabajo o materiales nuevos, esta lo notificará al Comité de Seguridad y Salud, para determinar o comprobar, si el suministro se ajusta o no al Plan de Prevención establecido.

La Corporación destinara una cantidad anual de su presupuesto para poder efectuar inversiones en materia de seguridad y salud que será distribuido por



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

la Comité de Salud y seguridad, con arreglo a sus prioridades, dichas cantidades no podrán ser inferior a 300000 euros al año.

ARTICULO 58.- UNIFORMIDAD-INDUMENTARIA DE TRABAJO.

La Corporación dotará al personal, de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público/a a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de Marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de Septiembre y Octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un Reglamento, Resolución, Circular o Instrucción que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

La uniformidad de la Policía Local se adecuara a lo establecido en la Orden del Conseller de Administración Pública, que desarrolla el Decreto 114/2005, de 17 de junio, del Consell de la Generalitat Valenciana regulador del sistema de homogeneización y homologación de la uniformidad de la Policía Local de la Comunidad Valenciana (Diario Oficial de Generalitat Valenciana número 5035, de 24-06-2005) y demás disposiciones posteriores que se dicten.

ARTÍCULO 59.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se efectuará, además del obligatorio reconocimiento médico de ingreso, un reconocimiento médico voluntario cada año a todos los empleados/as municipales, cuyo resultado deberá ponerse en conocimiento de los interesados. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 60.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo incluido el cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio del turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica, cuando que estos supongan un riesgo para la embarazada, el feto, la madre o el niño/a durante el periodo de lactancia.

Lo dispuesto anteriormente, será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo, y lo certificase el medico que, en el régimen de seguridad social, aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En el caso de existir baja laboral de embarazo por riesgo la Administración complementará las retribuciones hasta el cien por cien de las mismas.



ARTICULO 61.- PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en el Ayuntamiento.

Se creará una Comisión de Garantía que estará formada por los representantes legales de los trabajadores y el mismo número de miembros en representación del Ayuntamiento.

A los miembros de esta comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

Lo anteriormente previsto no enerva las acciones legales que pudieran corresponderle a la víctima.

CAPÍTULO VIII

RELACIONES CORPORACIÓN-SINDICATOS

ARTÍCULO 62.- GARANTÍAS SINDICALES.

1.- Los delegados como representantes legales de todos los empleados públicos, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
- e) Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del Servicio, que afecte a un/a delegado/a sindical, éste/a, salvada su voluntariedad, será el último/a en ser trasladado o cambiado de turno.
- f) Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la Corporación.

- g) No podrán ser objeto de discriminación su formación, promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Asimismo no se les podrá sancionar, despedir, o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.
- h) Dispondrá cada miembro del crédito mensual previsto en la normativa sindical vigente, sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.

2.- Previa comunicación a la Corporación las secciones sindicales podrán acomodarse el total de las horas, por cada uno de los distintos miembros de las secciones sindicales en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones.

3.- Los/as representantes de las Secciones Sindicales que sean designados/as para la negociación del Acuerdo, dispondrán durante el período de tiempo que duren las negociaciones, de un permiso retribuido para el adecuado ejercicio de su labor negociadora. A estos efectos la Concejalía de Personal, previamente al inicio de las negociaciones, pondrán en conocimiento de las Jefaturas de Servicio la condición de representante del empleado público afectado y la fecha de inicio de las negociaciones.

4.- La Corporación facilitará a los delegados de personal, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

En el caso de disponer de medios informáticos, la Corporación facilitará el uso de los mismos a las Secciones Sindicales, dotándolos de ordenadores, programas y uso interno y externo del correo electrónico, además de darles espacio para disponer de su propia página web.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, sin que pueda utilizarse espacios distintos al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.

ARTÍCULO 63.- ASAMBLEA DE CENTROS.

1.- Los requisitos formales para poder realizar reuniones o asambleas de centros serán las siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación de 2 días hábiles.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Datos de los/as firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- e) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Presidencia de la Corporación o su Delegado/a no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Corporación.

2.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, además de los requisitos mencionados en el punto anterior, la solicitud deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo afectado.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen las 36 horas anuales. Dentro de estas 36 horas podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes. Nadie podrá superar estas 36 horas para asistencia a Asambleas.

3.- Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, por divergencias graves en negociaciones con la Corporación o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores o colectivos específicos con un preaviso de 24 horas.

4.- Tienen legitimación para convocar una reunión o asamblea:

- a) Los Delegados/as de las Secciones Sindicales.
- b) Los/as Representantes de la representación sindical cuyo ámbito comprende al colectivo convocado.
- c) Cualquier grupo o colectivo de personal de la Corporación siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

ARTÍCULO 64.- SECCIONES SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación, podrán, cada una de ellas, designar un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los delegados de Personal, disponiendo del mismo crédito horario mensual que el establecido para los representantes sindicales.

Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y afiliados/as elegidos/as para ello, dispondrán de permiso retribuido para la asistencia a Congresos, cursos y jornadas de formación organizadas por las Centrales Sindicales, previa autorización del órgano competente en materia de personal.

ARTICULO 65.- MEDIOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Los Sindicatos con representación en la Corporación, y que legalmente hayan constituido su Sección Sindical, dispondrán de locales y medios materiales para el normal desarrollo de su cometido. Mientras se les dota de medios (Teléfono, ordenador, fotocopidora, pequeño material de oficina, etc..), entre tanto, serán autorizados para la utilización los de la Corporación.

Los Sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación, recibirán además una subvención anual de 800 Euros por Sección Sindical para gastos



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

relacionados con el ejercicio de sus funciones, que deberán ser justificados de forma reglamentaria.

ARTÍCULO 66.- DERECHO A LA HUELGA.

Se reconoce el derecho a la huelga de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, haciendo especial referencia al artículo 28.2 de la Constitución Española.

Los requisitos para el ejercicio del citado derecho son los siguientes:

- a) 10 días de preaviso de huelga.
- b) La Corporación y el Comité de Huelga negociarán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga.

ARTÍCULO 67.- REGIMEN INTERIOR.

La Mesa General de Negociación negociará, previamente a su aprobación por el órgano competente, los proyectos de aquellos Reglamentos internos que pueda necesitar cualquier servicio de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 68. DERECHOS DE LOS AFILIADOS.

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

2. En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a sus representantes sindicales.

ARTÍCULO 69. DERECHOS DE REUNIÓN.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los funcionarios. A este efecto, y conforme a la normativa jurídica vigente, podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de 36 horas anuales, y de éstas, 18 corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Juntas de Personal constituidos, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas como que los servicios de atención al público y custodia no queden desasistidos.

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 72 horas; si antes de la celebración de la reunión, la Autoridad administrativa competente no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Por regla general, las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Se elaborara, desarrollara y aplicara un Plan de Igualdad de Oportunidades a favor de las Empleadas Públicas, que contemple programas de acciones positivas dirigidas a una efectiva diversificación de la ocupación y promoción de las mujeres en la Administración Local.

Disposición adicional segunda

Según lo dispuesto en el artículo 142 del Decreto 781/86, las adecuaciones sobre jornada, calendario, permiso y licencias, por el desarrollo del Decreto 175/06 del gobierno valenciano, serán de aplicación al personal de la Corporación. Asimismo todas las órdenes e instrucciones que desarrollen dicho decreto serán consideradas como normas complementarias de este Acuerdo-Convenio.

Disposición adicional tercera

Si bien las partes consideran que los servicios se deben prestar directamente por la Corporación Municipal, caso de que se presten mediante la fórmula de gestión indirecta, se establecerán en los pliegos de condiciones técnicas la contratación con empresas que cumplan la normativa en materia de integración socio-laboral de personas discapacitadas y se contemplará como criterio de adjudicación la existencia de un Plan de Igualdad de Oportunidades en las empresas y la estabilidad en el empleo.

Disposición adicional cuarta

Se establece el compromiso para las partes firmantes de garantizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, discapacidad, raza, edad, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Para fomentar la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, se establecerán acciones positivas y buenas prácticas en el ámbito de la Corporación.

Disposición adicional quinta

En el ámbito de aplicación del presente acuerdo se contemplará, a todos los efectos, los nuevos modelos de familia (unidades de convivencia, monoparentales, parejas de hecho, adopciones y acogimientos), recogidos en la Ley de Parejas de Hecho de la Comunidad Valenciana.

Disposición adicional sexta

En virtud del amplio contenido del presente acuerdo y de las aperturas que contiene el EBEP, para una debida y adecuada gestión de los recursos humanos, que unida al conjunto de previsiones relativas a la ordenación de la actividad profesional y a la estructuración del empleo público, a la planificación y a la gestión integrada de recursos humanos, a la posibilidad de optar por instrumentos organizativos diferentes a las relaciones de puestos, así como de agrupar de diferente manera los puestos para ordenar la selección y movilidad, y la necesidad de crear en el ámbito preventivo, una cultura preventiva, con la integración de la misma en la organización, que asegure la provisión de los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar el desarrollo, funcionamiento y mantenimiento del sistema de gestión, se deberá de forma necesaria y como prioridad absoluta reforzar el departamento de gestión de los recursos humanos de esta organización,



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

con los medios técnicos, materiales y humanos que permitan contribuir al éxito de una moderna gestión de personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso a la función pública en el Ayuntamiento de Paterna seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Acuerdo, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007, en cuanto a arbitraje.

Disposición final segunda.

Del presente Acuerdo se dará traslado a todos los Grupos Políticos con representación municipal, Jefaturas de Departamento, Sección, Servicio o Dependencia, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

Disposición final tercera.

Los empleados públicos, en el supuesto de una nueva clasificación de puestos de trabajo o de un nuevo sistema de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública, tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos, sin que en ningún caso y por estos motivos pueda comportar la disminución de la cuantía de sus derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes a su anterior puesto de trabajo, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

Disposición final cuarta.

Los Anexos que se deriven del presente Acuerdo son parte integrante del mismo, teniendo idéntico alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones contempladas en el presente Acuerdo y se opondan al mismo".

SEGUNDO.- Aprobar igualmente, el Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos al servicio del Ayuntamiento, así como su remisión a la Autoridad Laboral competente, a fin de proceder a su inscripción en el registro de Convenios Colectivos para su depósito y publicación correspondiente, con el siguiente tenor literal:



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

**"CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS AL
SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO 2008-2011**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la L.O. 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical así como, lo establecido por la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus modificaciones, regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Paterna para los empleados públicos laborales a su servicio.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal laboral de la Corporación que preste servicios para la misma, en cualquiera de sus centros de trabajo, con excepción del personal eventual de confianza.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DENUNCIA.

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2008, salvo que expresamente se dispongan otros efectos y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2011, vigencia que se entenderá prorrogada expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

Este acuerdo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, en cuyo caso, una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente acuerdo.

ARTÍCULO 4.- CRITERIO DE INTERPRETACIÓN.

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.

ARTÍCULO 5.- SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Acuerdo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal.

ARTÍCULO 6.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/2007, con carácter permanente, la Mesa General de Negociación, como órgano de negociación y continua entre la Corporación y la representación sindical.

La mesa general de negociación se regirá por lo establecido en su reglamento de funcionamiento aprobado en 4 de diciembre de 2007 por la propia mesa.

Le corresponderá a la Mesa General, la negociación de todas y cada una de las materias reguladas en el Capítulo IV de la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público, quedando excluidas de negociación aquellas materias tasadas con reserva de ley, que no pueden ser objeto de alteración por parte de la Corporación, ni de la Mesa General de Negociación.

La Mesa General de Negociación será la encargada de velar por la aplicación, interpretación y desarrollo del presente acuerdo, regulando de forma reglamentaria a través de anexos correspondientes, las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7.- CALENDARIO LABORAL.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Paterna.

El calendario laboral contendrá la distribución anual de la jornada, y habrá de respetar las siguientes condiciones:

- a) Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al público.
- b) Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y con carácter general, podrá efectuarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas.
- c) La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.

Asimismo, deberá asegurarse su publicidad para su conocimiento, tanto por parte de los empleados públicos como por los ciudadanos interesados. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas excepto las de Registro General e Información, salvo que los mismos coincidan en festivo o domingo. En el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o no laborales, se compensará con un número equivalente de días de permiso por asuntos particulares.

ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL.

- 1.-Jornada Laboral.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

La jornada laboral, sin perjuicio de las especiales, será la que con carácter general se exige para los empleados públicos de la Administración Local. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La flexibilidad de la misma será fijada en el marco de la Mesa General de Negociación, estableciendo las reglas correspondientes, tanto en la jornada de mañana como en la continuada de mañana y tarde, teniendo en cuenta como presencia obligada en la jornada de mañana la franja entre las nueve y las catorce horas.

En el caso del personal que en la descripción de su puesto de trabajo establecida en las relaciones de puestos de trabajo contenga la "especial dedicación", vendrá obligado a realizar una jornada de dos horas y media más semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades de servicio. Los calendarios laborales, respetando con carácter general el horario establecido a estos efectos, podrán autorizar excepcionalmente la modificación de los límites horarios de la jornada de tarde, en función de las necesidades del servicio.

2.- Flexibilidad horaria con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

2.1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años, hijos de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65 % de minusvalía, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2.2. Los empleados públicos que tengan hijos, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad física, psíquica o sensorial, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

2.3. Excepcionalmente, los órganos competentes, o aquellos en quienes deleguen, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

2.4. Los empleados públicos tendrán derechos a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

2.5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

3.- Control de presencia



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas de control establecidos al efecto por el órgano competente en materia de personal. Los centros de trabajo establecerán los medios necesarios para su seguimiento; para ello deberá dotarse de forma inexcusable al departamento de recursos humanos, los medios técnicos y herramientas de fiabilidad para la debida organización de su trabajo.

La flexibilidad en el cumplimiento del horario en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el empleado recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual, antes o después de su jornada habitual.

ARTÍCULO 9.- TIEMPO EFECTIVO.

1.- Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

2.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3.- El tiempo de cambio de turno dentro de cada Servicio si hubiera solape, será sumado al total del tiempo y luego descontado del cómputo anual en horas a realizar. El solape o cambio no superará, con carácter general, los 15 minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape.

4.- El tiempo empleado en otras administraciones, juzgados, etc. por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

5.- El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el Servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas. Si es en la ciudad, será como máximo de 30 minutos.

6.- Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la disposición final primera del R.D. 488/97.

7.- El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo. Si por razones del servicio el trabajador o trabajadora deberá trabajar necesariamente en sábado y domingo, el lunes siguiente descansará obligatoriamente.

8.- Se disfrutará de una pausa, en la jornada, de 30 minutos, computable como trabajo efectivo. Los servicios que trabajen a turnos, en caso de no poder realizarla, lo adecuarán, cuando sea negociado su horario, pudiendo restar estos tiempos del cómputo anual. En las jornadas de turnos de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que podrán acumularse. Cuando el/la empleado/a realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

9.- En los Servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte de quien ocupe ese puesto, salvo que haya relevo momentáneamente, la pausa de 30 minutos podrá adecuarse al negociar el respectivo calendario específico.

ARTÍCULO 10.- REDUCCIÓN DE JORNADA Y PAUSA ENTRE JORNADAS.

1.- Aquellos trabajos realizados en jornada nocturna o festiva, que en cómputo anual, igualen o superen el 50% del total de horas anuales establecidas, tendrán una reducción de 200 horas anuales, consideradas como tiempo de trabajo efectivo, en base a una protección eficaz de salud en estos puestos. También tendrán la misma consideración los puestos que conlleven una considerable penosidad.

2.- Asimismo, en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tenga asignado un complemento específico que comporte una jornada normal y ordinaria podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas de lunes a viernes, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

3.- Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

- a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.
- b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.
- c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

4.- Cuando estas reducciones no superen la hora diaria, no generarán deducción de retribuciones. Cuando la reducción supere la hora diaria, se deducirá a partir de la segunda hora. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

5.- El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal del este Ente Local o de sus organismos autónomos, podrán



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. 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.

6.- Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

7.- Pausa entre jornadas.- Entre el final de la jornada laboral o jornada de servicios extraordinarios y el comienzo de la jornada siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo en contrario.

ARTÍCULO 11.- DISPOSICIONES COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA.

1.- Las reducciones de jornada previstas en los apartados 3 a) y b) y 5 del artículo anterior son incompatibles entre sí. Las reguladas en los apartados 3 c) y 6 serán compatibles con las restantes.

2.- Si varios empleados de este Ente Local y sus organismos autónomos tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3.- El personal que trabaje a turnos distintos del horario genérico podrá acogerse a estas reducciones de jornada. En caso de dificultad manifiesta, se optará por el cambio de puesto temporal sin merma retributiva durante el tiempo que dure dicha situación.

4.- Las reducciones de jornada serán concedidas por el órgano competente en materia de personal de este Ente Local.

5.- El empleado público deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Este punto no será de aplicación al apartado 6 del artículo anterior.

6.- La concreción horaria de la reducción, no podrá mermar las necesidades del servicio, por lo que atendiendo a esa prioridad, se intentará llegar a un punto de acuerdo entre el empleado y la Corporación.

7.- A todos los efectos, las diversas situaciones reconocidas para las reducciones de jornada y las acreditaciones necesarias de tales situaciones se entenderán en los términos siguientes:

A los efectos de lo dispuesto en este Capítulo, se entenderá por:

- a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.
- b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.
- d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.
- e) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.
- f) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.
- g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio. Esta situación se acreditará mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
- h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- j) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

En cuanto a la acreditación de determinadas situaciones, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la Consellería competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
- b) La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.
- c) La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

ARTICULO 12.- TRABAJOS A TURNOS

1.- En aquellos servicios, establecimientos o dependencias que, por la naturaleza de su actividad estén organizados por turnos de trabajo, estos se efectuarán mediante rotación, salvo pacto en contrario de la Mesa General de Negociación.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

2.- Tendrán consideración de festivos a todos los efectos las fiestas nacionales, autonómicas, locales, las contempladas en el presente acuerdo y los domingos. Para el personal a relevos las de su descanso semanal.

3.- Cuando ambos cónyuges, o parejas de hecho, trabajen en el Ayuntamiento y presten sus servicios a turnos o a relevos, podrán solicitar que se les asigne el mismo turno y fiestas, y por los respectivos servicios deberán procurarse estas coincidencias, dentro de lo posible.

ARTÍCULO 13.- PENOSIDAD HORARIA.

1.- Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las 20 horas y las 8 de la mañana del día siguiente, aunque si tres horas de la jornada se realizase en el período nocturno señalado, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2.- Tendrán la consideración de festivo, las Fiestas Nacionales, Autonómicas, Locales, Fiestas pactadas en Acuerdo y Domingos. La jornada festiva se entenderá entre las 0 horas, hasta las 24 horas, y siempre que el 50 por cien de la misma o más de la jornada se realizase en el período festivo señalado, se entenderá realizada toda ella en festivo.

3.- Aquellos Servicios o puestos de trabajo, que en su calendario laboral se establezca que tienen que realizar trabajos a turnos, o en períodos nocturno o festivo, se acuerda que dentro de su complemento específico, perciban los complementos específicos de festividad, nocturnidad y turnicidad.

ARTÍCULO 14- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

1.- En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

1.1 Ausencias aisladas de uno a tres días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al órgano competente en materia de personal, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, debiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente.

1.2 Ausencias a partir del cuarto día: El personal deberá presentar en el Departamento de Personal, el parte médico de baja y los de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición. El parte médico de alta deberá presentarlo dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación en el Comité de Salud y Seguridad Laboral, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

3. Descuentos por incumplimiento de jornada: Conforme al art. 30.1 de la Ley 7/2007 EBEP, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

A este respecto el método de cálculo para la reducción será el establecido para el cálculo del valor/hora aplicable sobre la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado público, dividida entre el número de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

días del mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado público tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

CAPÍTULO III

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES

1.- Duración de las vacaciones

a.- El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes natural de vacaciones retribuidas o de 22 días hábiles si se toman fraccionadas. En este último caso podrán disfrutarse en períodos, sin que ninguno sea inferior a cinco días hábiles. Y además se dispondrá de aquellos días que por antigüedad recogen las disposiciones legales vigentes y las que se desarrollen con posterioridad.

b.- En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

c.- A los efectos previstos en este capítulo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2.- Régimen de disfrute de las vacaciones

a.- Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente, en el período de junio a septiembre.

b.- El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

c.- El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

3.- Solicitud de vacaciones

a.- El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el período estival elevará al responsable de su unidad administrativa, una comunicación formal en la que expresará su opción personal al período de vacaciones anuales. El resto del personal deberá solicitarlas con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

b.- Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá, con quince días de antelación respecto de la fecha de inicio prevista, sobre el período de vacaciones anuales del personal a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

c.- En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio del Ayuntamiento de Paterna desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal del Ayuntamiento de Paterna, tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

d.- En caso de denegación por la administración del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

4.- Excepciones al régimen general de vacaciones

El órgano competente del Ayuntamiento de Paterna, previa negociación con los representantes sindicales, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de éstas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la Jefa o del Jefe de la unidad administrativa de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Al personal docente le será de aplicación lo que dicte la Consellería de Educación.

5.- Derechos relacionados con el período vacacional

El trabajador tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.

b) Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación jurídica.

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses; también y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos.

d) Al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones si se toman continuadas en un mes de treinta días por decisión de la administración.

ARTÍCULO 16.- PERMISOS

1.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.

a.- El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

b.- Así mismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

c.- Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

2.- Permiso por matrimonio o unión de hecho.

a.- El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

b.- Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

3.- Permiso por divorcio o separación legal.

El trabajador de este Ayuntamiento dispondrá de 15 días naturales y consecutivos por razón de divorcio o separación legal. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, siempre que se disfruten dentro del año natural que se produzca el hecho.

4.- Permisos por técnicas prenatales.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

5.- Permiso por maternidad biológica.

a.- En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

b.- El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

c.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.



d.- Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado 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 por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

6.- Especialidades del permiso por maternidad biológica.

a.- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

b.- Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

c.- Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este artículo, la madre tendrá permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

d.- Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le 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 su ausencia.

7.- Permiso por adopción o acogimiento de menores.

a.- Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:

-En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años.

-En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b.- Las semanas se contarán a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

c.- En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

8.- Permiso por adopción internacional.

a.- El personal tendrá derecho, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

b.- Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c.- Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.

d.- El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el período en el que disfrute de este permiso.

9.- Permiso por lactantes.

a.- El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

b.- Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

c.- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

d.- El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

10.- Permiso por paternidad.

Se tendrá derecho a quince días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se iniciará, a solicitud del padre, una vez que el neonato deje de estar hospitalizado.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

La Corporación ampliará de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas en los términos de la Disposición Transitoria 6ª del EBEP.

Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, el padre tendrá derecho a 2 días laborables más.

10.1.- Disfrute de permisos a tiempo parcial en supuestos de parto, adopción o acogimiento.

1.- Principios generales.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos a que se refiere el artículo anterior requerirá de acuerdo previo entre el empleado afectado y el órgano competente para su concesión.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado el funcionario, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución en el plazo de tres días por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al funcionario la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

2.- Reglas para el disfrute de los permisos a tiempo parcial.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos, se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

- b) El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.
- c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el funcionario afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el empleado no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

11- Permiso por interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

12.- Permiso médico y asistencial

a.- El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

- 1) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- 2) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
- 3) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

b.- Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización.

13.- Permiso por fallecimiento

a.- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

b.- Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 5 días.

c.- Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

d.- Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del apartado siguiente.

14.- Permiso por viudedad.

El trabajador/a de este Ayuntamiento dispondrá de 15 días naturales y consecutivos por razón de viudedad. Este permiso puede acumularse al permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.

15.- Permiso por enfermedad grave

a.- Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

b.- Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días.

c.- Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

d.- En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

e.- En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

f.- Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del apartado anterior.

16.- Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

17.- Permiso por traslado de domicilio habitual

a.- El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

b.-. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

18.- Permiso por deber inexcusable

a.- Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.

b.- Se entenderá por deber de carácter público y personal:

1) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

2) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

3) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- 4) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- 5) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.
- 6) Por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral.

19.- Permiso por funciones representativas y formación.

Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: Si tiene la finalidad de funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Este derecho tendrá carácter preferente, cuando se trate de representantes supramunicipales que gocen de nombramiento oficial en órganos colegiados de otras administraciones públicas por razón del cargo sindical. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

20.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.

Las faltas de asistencia de las empleadas 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.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

21.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, deportivo, técnico, profesional, asociativo o sindical.

1.- Se concederá permiso a los empleados/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, reuniones, jornadas de carácter científico, técnico, profesional, asociativo o sindical.

2.- Si las asistencias fueran promovidas por la propia corporación, porque en tales eventos se trataran materias de interés para la misma, el empleado/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3.- Los permisos solicitados por iniciativa exclusiva del empleado/a, así como los gastos asignados por la aplicación del presente artículo se tendrán que conceder previa evaluación de la Mesa General.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

4.- Dichos permisos se concederán siempre que sean dentro de la jornada habitual del empleado/a, exceptuando aquel que aun siendo fuera de la jornada de trabajo se efectúe a más de 100 kilómetros de la residencia del empleado/a, en cuyo caso se concederá el tiempo necesario para el desplazamiento, tanto para la ida como para la vuelta.

ARTÍCULO 17.-LICENCIAS RETRIBUIDAS

1.- Licencia por asuntos propios.

a.- Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares.

b.- El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud al Departamento de Personal con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

c.- El personal funcionario interino podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración del Ayuntamiento de Paterna.

d.- Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

e.- Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

f.- Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2.- Licencia por cursos externos.

El órgano competente del Ayuntamiento de Paterna podrá conceder hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

La Corporación podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

servicios y su contenido sea el adecuado y necesario para el desarrollo del puesto de trabajo del personal afectado.

La asistencia a éstos será obligada para el trabajador, al que se le abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas en los casos que corresponda.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por cualquier Organismo de las Administraciones Públicas o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración- Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral y si se realizan fuera de la misma, se descontarán de la jornada.

Asimismo, el Ayuntamiento promoverá la realización de acciones formativas que garanticen el adecuado nivel de preparación y conocimientos del conjunto de personal a su servicio.

Para ello, por el órgano competente en materia de personal podrá elaborar e impulsar un Plan anual de formación continua adaptado a las necesidades del empleado público de la Corporación, para la solicitud de las correspondientes subvenciones económicas.

Dicho Plan de Formación que elaborará el servicio de Personal, deberá contar con la participación de todos y cada uno de los responsables de las dependencias municipales, a través de los procedimientos y cauces que se consideren adecuados, que serán dictados por la Concejalía de Personal. Una vez elaborado, en los plazos correspondientes, se someterá a estudio de la Mesa General de Negociación, a través de la cual se regulará y determinará la forma y asistencia de los empleados públicos a los mismos.

3.- Licencia por estudios

a.- El órgano que tenga atribuida la competencia en materia de personal podrá conceder al personal funcionario fijo del Ayuntamiento de Paterna, previo informe favorable del órgano competente del Ayuntamiento de Paterna, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas.

b.- La materia elegida por el interesado/a, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

c.- El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

d.- Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

e.- Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

f.- En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

g.- Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

ARTICULO 18.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

1.- Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

2.- Licencia por interés particular

a.- Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la concejalía de personal, previo informe del órgano competente en materia de personal del Ayuntamiento de Paterna, podrá conceder licencia por interés particular.

b.- Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

c.- La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

d.- Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.- Licencia por enfermedad de familiares

a.- En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

b.- El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

c.- A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional

a.- La concejalía competente en materia de personal podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, dando cuenta a la Mesa General de Negociación de todos los expedientes tramitados.

b.- La Administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

c.- Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .

Las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar el personal del Ayuntamiento de Paterna se ajustarán a lo establecido en cada caso por la legislación vigente.

Excedencias:

1.La excedencia del personal podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el Sector Público.

1.a) El personal podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

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

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



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

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.

1.b) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido al personal cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

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

1.c) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

1.d) Las Trabajadoras y Trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin 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



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo 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 o trabajador, tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

1.e) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los funcionarios públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

ARTÍCULO 20.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Será íntegramente de aplicación al personal laboral, el Régimen disciplinario contenido en el título VII del EBEP, así como el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en todo lo que no resulte incompatible con lo dispuesto en dicho título. En lo no previsto en dicho título se aplicará la legislación laboral.

No se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Se considerara como falta muy grave el acoso sexual, moral o psicológico, siempre que tras el oportuno expediente disciplinario o en sentencia judicial, se determine que ha existido esta situación.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 21.- DISPOSICIÓN GENERAL.

La estructura retributiva del personal laboral del Ayuntamiento será la misma que la establecida para el personal funcionario por disposición del RD861/1986, en cuanto a concepto y tratamiento, figurando igualmente en la RPT.

Retribuciones básicas: Sueldo Base y Trienios.

1. La cuantía de las retribuciones básicas del personal laboral, será la que se fije, para cada uno de los grupos a los que se refiere el (EBEP ART 76) y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local.

2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Complemento de destino:

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo del personal laboral serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.
2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, la Mesa General de Negociación, asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Complemento específico:

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de todos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.
2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.
3. Efectuada la valoración, la Mesa General de Negociación determinará el Complemento específico de cada puesto de trabajo, señalando su respectiva cuantía.

Complemento de Productividad:

Es el que retribuye los cometidos especiales, fijados en el marco de Mesa General de Negociación, por acuerdo de la Corporación con los representantes Sindicales. En todo caso no se saldrán de lo estipulado en el Reglamento de Productividades aprobado el órgano competente, previa acuerdo de la Mesa General de Negociación.

ARTICULO 22.- NEGOCIACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

La Corporación comunicará a la representación Sindical el alcance de la revisión del Catálogo o Relación de Puestos de Trabajo.

Los puestos de trabajo susceptibles de ser revisados serán aquellos que hayan sufrido alguna modificación en las condiciones particulares de los mismos, así como aquellos que de común acuerdo incluyan la Corporación y la Mesa General de Negociación, y su procedimiento se ajustará al Reglamento de Catalogación vigente.

Estas condiciones retributivas y su adecuación, en su caso, se realizarán cuando su justificación sea motivada y cuando sea necesaria para asegurar que las asignadas al puesto concreto guarden relación procedente con su contenido; para ello se dará cuenta de los citados extremos a la Mesa General de Negociación y sus condiciones se regularan de forma reglamentaria en el seno de la misma.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

ARTÍCULO 23.- FONDO PARA LA MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Al objeto de mejorar la calidad de los servicios públicos que posibilite la máxima atención a la ciudadanía y una mejora en la gestión, objetivos a los que deben ir dirigidos todos los esfuerzos de la Administración, en la que resulta necesario la implicación del personal a su servicio, se constituirá un fondo con los criterios de distribución negociados por la Mesa General de Negociación elevándose su ejecución al órgano competente.

ARTÍCULO 24.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Tienen la consideración de servicios extraordinarios, los realizados fuera de la jornada normal para cada servicio, sin que en ningún caso puedan ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo; para la fijación de su cuantía serán necesario que la misma obedezca a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, debiendo determinarse previamente su valoración a través de las horas empleadas.

La corporación propondrá las medidas optimas para evitar su realización, procurando, en su caso, que las mismas sean compensados en tiempo libre.

En todo caso, responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la autorización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del Personal.

Los servicios extraordinarios realizados serán registrados día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador.

Su cuantía o compensación se regulará según los criterios aprobados por la Mesa General de Negociación.

En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo se compensarán en tiempo libre, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en proporción equivalente al tiempo realizado.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 25.- FONDO SOCIAL

El Ayuntamiento de Paterna incluirá en sus presupuestos una partida denominada "Fondo Social" para los trabajadores afectados por las presentes normas. Este derecho se regulará de forma reglamentaria y sus criterios serán aprobados en el seno de la Mesa General de Negociación.

ARTICULO 26.- RETRIBUCIONES DIFERIDAS Y PLAN DE PENSIONES.

El Ayuntamiento destinará la cantidad hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para financiar aportaciones a un plan de pensiones de empleo, o contratos de seguro colectivo. El desarrollo de este artículo se negociará en el seno de la Mesa General de Negociación.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

ARTÍCULO 27.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La Corporación habilitará una partida presupuestaria destinada a anticipos reintegrables de nómina de los empleados/as públicos/as fijos de plantilla.

ARTÍCULO 28.- CARNET DE CONDUCIR.

El costo derivado de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir de aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en los que necesaria y habitualmente tengan que hacer uso de vehículos municipales será abonado por el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 29.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada, fianzas judiciales, abonos de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan y retirada del permiso de conducir a los empleados/as por razón de conflictos derivados del ejercicio legítimo de la prestación del servicio, dando opción al afectado, a la elección de jurista, especialista en derecho penal, administrativo, etc., siempre que exista acuerdo por ambas partes sobre el especialista a designar.

En sus comparecencias ante la Autoridad Judicial, por razón de actos de servicio, los miembros de las policías locales serán asistidos por un letrado de los servicios municipales o al servicio del Ayuntamiento, en aquellos casos en que los decida la propia Corporación o lo soliciten los policías objeto de la comparecencia.

Asimismo, en aquellos supuestos en que el empleado público, en el desarrollo de su actividad, produzca daños a terceros, la Corporación deberá abonar las costas del juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil directa o subsidiaria. Si en resolución judicial se apreciara delito doloso en la actuación del empleado/a la Corporación podrá repercutirle los gastos ocasionados y la indemnización que corresponda.

Dicha indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que la Corporación tenga suscrito.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 30.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO y GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

Oferta de Empleo Público.

Anualmente las necesidades de recursos humanos con consignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta pública de empleo.

La Mesa General efectuará un análisis global de la Oferta de Empleo Público y se negociarán los aspectos que repercutan sobre las condiciones



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

generales de trabajo de los empleados/as. La OEP incluirá además de la definición de las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio, las políticas que se prevea desarrollar durante el ejercicio en materia de empleo público. El conjunto de vacantes existentes en la relación de puestos de trabajo, conforman la OEP.

Se compromete la Corporación a la no amortización de plaza alguna, en tanto no haya sido negociado el correspondiente Plan de Empleo. Asimismo vendrá obligada a la entrega del listado de todos aquellos puestos de trabajo que a la firma del presente Acuerdo no estén cubiertos.

En la Oferta de Empleo Público, se reservará un cupo no inferior en su conjunto, al 5 % de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, siempre que superen las pruebas selectivas que en su momento acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente.

En todo caso el contenido y ejecución de la Oferta de Empleo Público, será el previsto en el art. 70 de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

Clasificación profesional:

Los Cuerpos y Escalas de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, serán las previstas en el Art. 76 de la Ley 7/2007, del Estatuto del Empleado Público.

ARTÍCULO 31.- SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección y promoción se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose, en todo caso, a lo previsto en este Acuerdo y a la normativa vigente en dicha materia.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

El ingreso se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las Bases respectivas que se ajustarán a la normativa vigente.

Los sistemas selectivos del personal serán, siempre que la legislación estatal lo permita el concurso-oposición y deberán incluir la valoración de pruebas selectivas comprendidas en el anexo i del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, Decreto legislativo de 24 de octubre de 1995.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

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

El personal de elección o de designación política, el personal interino/temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

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

Con carácter general, y salvo las especificidades referidas a miembros de la Dirección General de Administración Local, el resto de miembros será designado, por el Presidente de la Corporación quien deberá asegurar la imparcialidad y objetividad de los órganos de selección, con una composición estrictamente técnica y al margen de toda influencia partidaria, gremial o corporativa. Las personas que formen parte de estos órganos deberán poseer un amplio conocimiento del área profesional en que estén incardinados los puestos o funciones a que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal. En todo caso, deberá existir, un equilibrio y compensación de los órganos encargados de la selección, en el conocimiento de las materias sobre las que verse el proceso.

La composición de los órganos de selección, no podrá ser inferior a cinco miembros y como mínimo en todas y cada una de las convocatorias específicas deberán estar formados por los siguientes miembros:

Presidente, que corresponderá al vocal de mayor edad.

Secretario, que con carácter preferente será el de la Corporación o empleado de la misma en quien delegue, quien actuará con voz y sin voto.

Vocales:

- ? Un vocal designado/da por la Dirección General de la Generalitat Valenciana competente en materia de Administración Local, que actuará a título individual, no representando a ésta.
- ? Tres empleados/das públicos/as fijos designados/das, por el Presidente de la Corporación, en los términos anteriormente indicados, que actuarán a título individual, no representando a ésta.

En el caso de las convocatorias de Policías Locales, se deberá contar además con un vocal designado/da por la Dirección General de la Generalitat Valenciana competente en materia de Policía Local, que actuará a título individual, no representando a ésta. Con carácter preferente y siempre que se reúnan los requisitos legalmente exigidos, en la designación efectuada por el Presidente de la Corporación, se procurará contar con la participación del responsable del Área de Personal o empleado de dicha área en quién delegue.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Sólo cuando la Corporación convocante no cuente con personal suficiente que reúna el perfil de profesionalización y especialización exigida a los miembros de los órganos de selección, se recurrirá necesariamente a la colaboración o cooperación inter administrativa.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes, tendiendo, en la medida que sea posible, a la paridad entre hombres y mujeres y se hará pública junto con la lista de admitidos y excluidos, así como en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

La Corporación solicitará de los Órganos correspondientes, la designación de los respectivos vocales, que habrá de efectuarse en el plazo de los 20 días siguientes al de la recepción de la solicitud.

Todos los miembros del Tribunal deberán poseer titulación o especialización igual o superior que la exigida para las plazas ofertadas.

Para el mejor cumplimiento de su misión, el tribunal podrá estar asistido por Asesores especialistas para la formulación y calificación de pruebas de aptitud psicotécnicas, médicas, físicas, idioma de valenciano y aquellas otras en que se estimen necesarias y convenientes para la mayor garantía del proceso, quienes se limitarán al ejercicio de sus respectivas especialidades en la parte de la prueba que corresponda y colaborarán con los Tribunales con base exclusivamente en las mismas.

El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia como mínimo de la mitad de sus integrantes, titulares o suplentes, de modo indistinto, y está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse en la realización de los procesos selectivos, adoptando los acuerdos necesarios para el debido orden del mismo en todo lo no previsto en estas bases y para la adecuada interpretación de las bases de cada convocatoria.

En cada sesión del tribunal podrán participar los miembros titulares, y si están ausentes, los suplentes, siempre y cuando se haya hecho constar en el acta de constitución del tribunal su participación de forma indistinta; ahora bien, no podrán sustituirse entre sí en la misma sesión.

La constitución del Tribunal exige la presencia de su Presidente y Secretario, o en su caso, de quienes lo sustituyan y la mitad mas uno, de sus miembros.

Si una vez constituido el tribunal e iniciada la sesión, se ausentara el Presidente, éste podrá designar, de entre los vocales concurrentes, el que le sustituirá durante su ausencia. De la misma forma, cuando en alguna de las sesiones se ausentara el Secretario, éste podrá designar su actuación, de entre uno de los vocales, en cuyo caso actuará con voz y voto.

Los acuerdos que deba adoptar el Tribunal (criterios de interpretación, fecha ejercicio siguiente, etc.) se adoptarán por mayoría simple de los asistentes.

Los miembros del tribunal deberán abstenerse de participar en el mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común; y podrán ser recusados por los aspirantes cuando concorra alguna de dichas circunstancias, conforme con lo dispuesto en el artículo 29 de la misma Ley.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Dicha composición se someterá a estudio de la Mesa General de Negociación, conjuntamente con la propuesta de aprobación de las Bases Específicas de cada una de las convocatorias y en este marco y atendiendo a las reglas establecidas, se determinará su composición, que podrá ampliarse en función de las características u otras circunstancias de la convocatoria, al ser siempre una composición de mínimos. Al propio tiempo, y en el marco de dicha Mesa General, se podrán negociar las formas de colaboración que fijen los criterios de actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos, sin que en ningún caso y por imperativo legal, puedan actuar en representación o por cuenta de dichas organizaciones.

ARTÍCULO 32.- SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL E INTERINO. CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.

C) DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL E INTERINO

La selección de personal temporal e interino responderá, en todo caso, a los principios de igualdad, mérito y capacidad; y deberá realizarse en casos de urgente necesidad o por causas extraordinarias debidamente argumentadas, así como por sustituciones o vacantes en los términos previstos en la legislación aplicable a cada caso.

Cuando se esté ocupando interinamente una plaza vacante, el nombramiento deberá identificar con exactitud el número de plaza que se está cubriendo, extinguiéndose dicho nombramiento interino o contrato una vez realizado el proceso selectivo reglamentario para su provisión definitiva.

La contratación temporal de personal laboral se limitará y regulará expresamente por la normativa legal en materia de contratación de duración determinada o temporal; no obstante la duración máxima de los contratos que se concierten para atender exigencias circunstanciales del mercado, y acumulación de tareas, debidamente justificadas, podrá ampliarse hasta un máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Las condiciones y requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo.

El nombramiento o contratación del personal temporal se llevará a cabo a través de las bolsas de trabajo vigentes en cada momento, resultantes de los procesos de selección derivados de la Oferta de Empleo Público.

Las Bolsas de Trabajo de cada categoría, se constituirán siempre que los opositores y opositoras, hayan aprobado al menos un ejercicio del proceso selectivo correspondiente y el orden de selección vendrá determinado por las siguientes reglas:

- c) En primer lugar, por todos aquellos opositores/as que, no estando en la relación de aprobados, hayan superado todos y cada uno de los ejercicios de la fase de oposición, computándose las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos, así como las de la fase de concurso, si la hubiere, siendo la suma total la que determinará su orden.
- d) En segundo lugar, el orden vendrá determinado por la suma total de los ejercicios obligatorios que los opositores/as hayan superado, y así sucesivamente, hasta el primer ejercicio.

Cuando no existan bolsas de trabajo confeccionadas por ofertas de empleo público, se realizarán convocatorias públicas con pruebas específicas para la



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

selección de personal. La selección, en este caso, deberá posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente los puestos de trabajo. Dicho procedimiento que deberá ser ágil en razón de la urgencia, respetará en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En atención a los plazos o dificultades para captar candidatos, podrá recurrirse con carácter excepcional a los servicios públicos de empleo para realizar una preselección.

Con carácter excepcional y sólo cuando sea urgente la necesidad de provisión temporal de una plaza o puesto de trabajo y no exista bolsa de trabajo, la selección del candidato podrá realizarse valorando la formación académica y profesional, la experiencia laboral y, si es procedente, el resultado de una entrevista. En todo caso, el proceso selectivo se hará público, al menos, por medio de anuncio en el Tablón del Ayuntamiento durante 5 días hábiles, además de la tramitación reglamentaria de Oferta Genérica al SERVEF.

El anuncio deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- ? Denominación y clasificación.
- ? Requisitos para participar en la selección.
- ? Plazo, lugar de presentación y órgano al que deberán dirigirse las solicitudes, así como la documentación que, si es procedente, deberá acompañarse.
- ? Contenido, información y publicidad de las bases de la convocatoria.

Las Bolsas de Trabajo mantendrán su vigencia hasta en tanto no se realice otro procedimiento selectivo a través de convocatoria pública y se constituirán atendiendo al principio de especialidad, según la naturaleza, sector o categoría de los puestos o plazas a proveer. La realización de pruebas selectivas para personal fijo de la misma especialidad implicará siempre la renovación de la bolsa de trabajo existente, con independencia del tiempo transcurrido desde su formación. De igual modo, la creación de una nueva bolsa de trabajo extinguirá las bolsas de trabajo existentes para la misma categoría. Sólo podrá recurrirse a una Bolsa de Trabajo anterior de la misma especialidad, cuando en la nueva no existan candidatos y siempre que de la anterior bolsa de trabajo no hayan transcurrido cinco años, desde la formación de la misma.

Las bolsas de trabajo de cada categoría se constituirán exclusivamente con los opositores y opositoras que, no habiendo obtenido plaza en el proceso selectivo correspondiente, hayan superado los ejercicios de la fase de oposición. Se respetará el orden obtenido por cada aspirante en el proceso selectivo, que vendrá dado por la suma de ejercicios obligatorios y eliminatorios aprobados en la fase de oposición, y por la puntuación obtenida en la fase de concurso, si la hubiere.

Las bolsas se constituirán atendiendo al principio de especialidad, según la naturaleza, sector o categoría de los puestos a proveer

La oferta de contratación a las personas que se encuentren en la bolsa de trabajo se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de ésta, de tal manera que se ofrecerá el contrato o nombramiento al primer candidato inactivo en dicha bolsa.

Cuando a una persona se le comunique la oferta de trabajo y la rechace sin causa justificada, será automáticamente excluida de la misma. La renuncia deberá constar expresamente en el expediente; o bien deberá quedar constancia



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

de que han transcurrido dos días hábiles desde la llamada; o bien la imposibilidad de haber podido contactar con el candidato al que corresponde la contratación o nombramiento, siendo suficiente en los dos últimos casos la correspondiente diligencia expedida por el Jefe del Departamento de Personal.

Se considerarán motivos justificados de rechazo de la oferta, por la que no dará lugar a baja en la bolsa de trabajo, las circunstancias siguientes, que deberán ser acreditadas por el interesado:

- a) Estar trabajando en el momento de ser llamados.
- b) Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente con parte de baja médica.
- c) Tratarse de un contrato a tiempo parcial con jornada semanal inferior a 30 horas, excepto que de las propias bases de la bolsa correspondiente se desprenda que el puesto de trabajo a cubrir sea de esas características.
- d) Tratarse de un contrato de un máximo de cuatro meses en temporada estival.
- e) Estar en situación de maternidad, si la renuncia de la madre se produce entre el séptimo mes de embarazo y la decimosexta semana posterior al parto o decimoctava si el parto es múltiple. Para el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá renunciar con los mismos derechos que ella.
- f) Por adopción si la renuncia se produce dentro de las dieciséis semanas posteriores a la resolución judicial de adopción.
- g) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, si la renuncia se produce dentro de los 15 días naturales siguientes o anteriores a la celebración o inscripción.
- h) Que se ofrezca una contratación laboral o nombramiento de funcionario interino de bolsa distinta a la que se está incluido.

Quien alegue los motivos de renuncia justificada expuestos en los puntos anteriores, presentará la documentación justificativa correspondiente en el plazo de dos días; salvo en los casos referentes a las justificaciones que figuran en los puntos b), e), f) y g), en cuyos casos, la extinción del motivo de renuncia deberá presentarse en el plazo máximo de 10 días contados desde la extinción. La ausencia de solicitud de activación en la bolsa, en el expresado plazo, supondrá el decaimiento del derecho. En los restantes casos, la activación en la bolsa se realizará de oficio.

Una vez extinguida la relación laboral entre el aspirante y el Ayuntamiento, aquel volverá a ocupar el puesto que tenía al inicio de la bolsa en el caso de que ésta continúe en vigor.

En lo no regulado en el presente artículo, se aplicará la Orden de 17 de Enero de 2006, de la Consellería de Justicia, Interior y Administraciones Públicas, por la que se regulan las bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo en la Administración del Gobierno Valenciano; y, supletoriamente, se someterá al criterio de la Mesa General de Negociación.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

D) DE LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.

1. El Ayuntamiento de Paterna efectuará convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. A este efecto en los primeros seis meses desde la aprobación del presente acuerdo la Mesa General de Negociación aprobará un Plan de consolidación de empleo.

3. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

ARTÍCULO 33. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La planificación de recursos humanos tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados/as, y fundamentalmente asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado. Los proyectos se elaborarán en el marco de programas concretos destinados al aumento de la eficacia de los Servicios, la mejora en el rendimiento de los recursos disponibles y su acercamiento a las demandas de los ciudadanos.

Los proyectos, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas :

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el Servicio o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el proyecto.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Se introducirán los Planes de Formación y las previsiones y medidas de promoción y los procesos de regularización y adecuación de puestos que procedan, así como movilidad ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- Flexibilizar la gestión de recursos humanos, eliminando algunas rigideces normativas que dificulten la gestión eficiente del personal, con el fin de avanzar hacia fórmulas de gestión más adecuadas.

Los proyectos se negociarán en el marco de la Mesa General. Los Sindicatos tendrán conocimiento de la información relacionada con los mismos y sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponde a la Corporación, negociarán todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el proyecto.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Todos estos retos, deberán asumirse con decisión y la Corporación deberá reforzar necesariamente, el área de gestión de recursos humanos, con los medios técnicos, materiales y humanos necesarios, al objeto de crear y llevar a la práctica organizativa municipal, los proyectos e instrumentos de planificación integral, clasificación de puestos y de evaluación necesarios para una moderna gestión de personal.

ARTICULO 34.- PROMOCIÓN INTERNA: CARRERA PROFESIONAL

El Ayuntamiento de Paterna y las Organizaciones Sindicales conscientes de que no se puede prescindir del capital que aportan la experiencia y los conocimientos de los empleados públicos, coinciden en que se debe crear un entorno profesional estimulante que valore a los empleados públicos por su implicación, su compromiso en la mejora de los servicios y su trayectoria profesional. Para ello entienden que debe potenciarse el desarrollo profesional del personal a través de los instrumentos que la Ley establece, abordando soluciones inteligentes que tengan en cuenta los factores expuestos.

Uno de los pilares para avanzar en un modelo de Función Pública que tenga en cuenta las expectativas profesionales de las personas es el establecimiento de fórmulas que potencien la carrera administrativa desde el acceso, instrumentada a través de la promoción interna, la provisión de puestos y el grado personal, y fomentada por la formación permanente de los mismos.

La carrera administrativa se justifica en la necesidad de armonizar intereses divergentes. Por un lado, el de los empleados públicos, de progresar durante su vida laboral, obteniendo mejores puestos, siendo una especie de recompensa de la Administración proporcional al esfuerzo realizado por el empleado. Por otro, el interés de la Administración de utilizar, en todo su extensión, las capacidades de su personal sin recurrir a sujetos externos, aprovechando la experiencia y conocimiento de dicho personal.

La LEBEP regula en su Art. 18.1 la promoción interna de los empleados públicos, estableciendo que los procesos selectivos de promoción interna garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad y los principios contemplados en el art. 55.2 de dicho Estatuto.

A su vez configura las siguientes modalidades de carrera y promoción:

- a) Carrera horizontal, que tendrá lugar mediante la progresión o avance de grados, de categorías u otras clases de escalones de ascenso, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, vinculada al desarrollo de las competencias del puesto de trabajo y al rendimiento, evaluado y acreditado.
- b) Carrera vertical, que tendrá lugar mediante el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecido en el capítulo III del Título V del EBEP.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso de un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 del EBEP.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 18 del EBEP.

En este sentido, la Corporación, en el marco de la Mesa General de Negociación, promoverá el desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos con la implantación de un sistema de promoción, en el que los empleados públicos puedan progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical y en el que se valore especialmente:

- a) La experiencia, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos por los empleados públicos por el desempeño de los puestos de trabajo.
- b) Los conocimientos adquiridos por los empleados públicos a través de la formación y el estudio.

Asimismo, la promoción interna como instrumento para la promoción profesional de la carrera administrativa, deberá articularse del siguiente modo:

- a) El sistema de acceso por promoción interna se efectuará mediante concurso-oposición, o en su caso, la realización de un curso selectivo que, en todo caso, incluirá la superación de las pruebas que se establezcan garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad entre personal que posea la titulación y requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.
- b) En todo caso, los empleados públicos que participen en pruebas de promoción interna deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en cuerpos o escalas del grupo de titulación inmediatamente inferior al del cuerpo o escala al que pretendan acceder y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al Cuerpo o Escala en que aspiran a ingresar y ello sin perjuicio de las dispensas que a estos efectos la ley establece.
- c) El personal laboral que esté desempeñando funciones de funcionario podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso- oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.
- d) En las convocatorias se establecerá la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso a Cuerpos o Escalas de origen.
- e) Los méritos que se valorarán en la fase de concurso, sin perjuicio de aquellos otros que se consideren necesarios, en función de la naturaleza del puesto, serán, los siguientes: Antigüedad, Formación, Titulación Académica, experiencia, posesión de un determinado nivel, la valoración del trabajo desarrollado.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- f) Estas convocatorias se podrán realizar independientemente de las de nuevo ingreso, cuando las circunstancias así lo aconsejen.
- g) La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo según el orden obtenido en las pruebas de selección y de acuerdo con las peticiones de los interesados, teniendo preferencia para cubrir los puestos vacantes quienes hayan accedido por turno de promoción interna sobre los de turno libre.

Los sistemas de promoción y carrera profesional, previa la negociación de los mismos en el marco de la Mesa General, deberán ser implantados y puestos en funcionamiento por la Corporación, siguiendo los criterios anteriormente mencionados, así como los que se articulen y desarrollen por las leyes de la Función Pública, antes del término de la vigencia de este Acuerdo, quedando garantizado, no obstante, los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes ya alcanzados o reconocidos en el sistema de carrera vigente, conforme a la disposición transitoria primera del EBEP.

ARTÍCULO 35.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Anualmente la Corporación procederá a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo que incluirá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por centro de trabajo, y /o dependencias, con expresión de:

- Denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos.
- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.
- Requisitos exigidos para su desempeño.
- Número de dotación de puestos.
- Código de identificación.
- Situación individualizada (vacante, cubierto o con reserva y persona que lo ocupa).

Todo ello en los términos establecidos en la vigente legislación. Las posibles modificaciones en el número total de puestos, clasificación, característica contempladas en la relación de puestos de trabajo o adscripción a centro que con posterioridad a su aprobación inicial hubieran de realizarse, requerirá para hacerse efectivas la negociación previa en el marco de la Mesa General de Negociación. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

Para la adscripción de puestos de trabajo a grupos deberán combinarse las exigencias derivadas de las funciones de un puesto en cuanto a titulación y cualificación con factores ajenos a la pertenencia a un Grupo, como la capacidad de gestión y la experiencia, de modo que determinados puestos puedan ser ocupados por empleados de dos grupos consecutivos de titulación. Conforme a estos parámetros, los puestos de trabajo se podrán adscribir hasta dos grupos de titulación, cuando se trate de puestos de trabajo orgánicos, siempre que la titulación exigida no sea objeto de una carrera o profesión específica, de carácter esencial para el desempeño del puesto de trabajo. Y a un solo grupo cuando el contenido de dicho puesto, responda exclusivamente a la titulación y cualificación correspondiente a la propia clase y especialidad de ese grupo, por ser objeto de una carrera o profesión específica. En cualquier caso, la



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

adscripción respetara los intervalos de niveles de complemento de destino correspondientes a cada grupo de titulación establecidos en la normativa vigente. La designación del grupo o grupos a que se adscribe el puesto o grupos se hará constar empleando las mismas letras utilizadas para su definición en la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público.

Asimismo, para la adscripción de un puesto de trabajo a uno o varios cuerpos o escalas, deberá tomarse en consideración no sólo la titulación exigida para el ingreso, sino también la posesión de los conocimientos y requisitos necesarios para el correcto desempeño del mismo, pudiendo adscribirse, sin perjuicio de otras consideraciones legales o reglamentarias, en los siguientes casos:

- a) Puestos que tengan atribuido el ejercicio de facultades, funciones o atribuciones propias de los órganos administrativos, con incidencia directa en los administrados.
- b) Puestos en que se realicen funciones que requieren, en virtud de norma de rango legal o reglamentario, la pertenencia a un determinado cuerpo o escala.

ARTÍCULO 36.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Los puestos de trabajo serán provistos definitivamente por el procedimiento de concurso o de libre designación y temporalmente a través de los sistemas legalmente previstos.

La provisión de puestos de trabajo requerirá que los mismos figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo del personal laboral se proveerán en los términos establecidos en la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público y las normas que a este respecto se desarrollen por las leyes de la Función Pública.

ARTÍCULO 37.- MOVILIDAD FUNCIONAL DEL PERSONAL POR REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

La redistribución de efectivos, así como la modificación de la adscripción orgánica de puestos de trabajo ocupados que conlleve la movilidad del personal asignado a determinados puestos de trabajo de uno o varios servicios a otro, sólo podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización o reestructuración de los mismos.

Esta movilidad se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a) A propuesta de las distintas concejalías con el Vº Bº del Concejal Delegado de Personal y por acuerdo en la Mesa General de Negociación.
- b) Por permuta solicitada por los interesados, y siempre que se trate de puestos de trabajo de igual categoría, condición, etc.
- c) A solicitud del interesado que será estudiada en la Mesa General de Negociación para su posible concesión.

ARTÍCULO 38. MEJORA DE EMPLEO.

Cuando exista urgente necesidad de proveer puestos de trabajo y no puedan ser cubiertos interina o reglamentariamente, el personal al servicio del Ayuntamiento de Paterna que reúnan los requisitos de titulación establecidos en



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

la clasificación de un puesto de trabajo vacante, integrado en un grupo superior de titulación, podrán desempeñarlo temporalmente hasta su provisión reglamentaria, la reincorporación del titular o la amortización del puesto, mediante nombramiento provisional por mejora de empleo, con reserva de su puesto de trabajo, de acuerdo con el carácter con que lo viniera ocupando. Todo ello a resultas de lo que establezca la legislación para este supuesto.

El personal con nombramiento provisional por mejora de empleo, se encontrará en servicio activo en el grupo de titulación al que pertenece, percibirá las retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo que desempeñe temporalmente, y en ningún caso podrá tomarse en consideración el grupo de titulación de este puesto a efectos de perfeccionamiento de trienios ni el nivel de complemento de destino para la consolidación del grado personal.

El nombramiento provisional por mejora de empleo se realizará mediante procedimiento que consistirá, al menos, en la superación de una prueba objetiva y en la valoración del curriculum del interesado, con el fin de garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las bolsas de mejora de empleo para la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por empleados públicos de esta organización, no caducarán por la creación de otra bolsa proveniente de una oposición, cuya utilización sirve de base para el ingreso con carácter temporal o interino en la Corporación. La Mesa General establecerá los criterios necesarios para hacer compatibles los diferentes tipos de bolsas.

En todo caso esta temporalidad no podrá ser superior a un año, salvo que por circunstancias y elementos ajenos a la organización, no hayan podido ser cubiertos definitivamente de forma reglamentaria.

ARTÍCULO 39.-PERMUTAS ENTRE PERSONAL DE LA CORPORACIÓN.

Con el informe favorable de la Delegación y Servicio de origen y destino, y a petición de los/las empleados/as interesados/as, se podrá proceder a la permuta de destino siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza, grupo de titulación, circunstancias, funciones, forma de provisión y retribuciones.
- La adscripción lo será con el carácter que ostentaran en su puesto de origen.
- A las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación se les informará mensualmente de las solicitudes de permutas realizadas.

ARTÍCULO 40.- PERMUTAS CON PERSONAL DE OTRAS ENTIDADES LOCALES.

Se podrá proceder a la permuta entre personal cuando concurren los requisitos establecidos en la legislación autonómica, siempre que medie informe favorable de la Delegación y Servicio donde se desempeñe el puesto, que ninguno/a de los/las empleados/as se encuentre incurso/a en expediente disciplinario.

A las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación se les informará mensualmente de las solicitudes de permutas realizadas, además de ser publicadas en los tableros de anuncios.



ARTÍCULO 41.- FORMACIÓN.

La Mesa General de Negociación, será la encargada de impulsar, los Planes de Formación que elabore la propia Corporación, en los términos establecidos en el art. 23 del presente acuerdo, negociándose la elaboración propuesta, en el marco de dicha Mesa, y velando por la gestión y el control de los mismos. Tendrán preferencia para la asistencia a estos cursos de formación quienes hayan realizado menos cursos en los últimos tres años.

Cuando los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por el Ayuntamiento de Paterna, otra Administración Pública u otra Institución, concertados con éstas, se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos, y sin que la asistencia a los mismos pueda generar en ningún caso la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Cuando un empleado/a sea nombrado como formador, voluntariamente, para los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por el Ayuntamiento de Paterna, otra Administración Pública u otra Institución, concertados con éstas y se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado.

La Corporación cuando el curso se celebre fuera de la localidad de Paterna, abonará los gastos de conformidad con la legislación vigente, como si de una indemnización por razón del Servicio se tratara, siempre y cuando el curso se celebre dentro del territorio nacional.

El Ayuntamiento podrá, mediante cursos habilitados a tal efecto y de acuerdo con la legislación vigente, facilitar la promoción interna desde Cuerpos o Escalas inferiores a grupos superiores.

A su vez realizará cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a nuevos puestos de trabajo derivados de la política de modernización de sus servicios.

En los Presupuestos anuales de la Corporación se destinará una partida para formación contando, exclusivamente, con recursos propios, con independencia de subvenciones de otras instituciones.

El personal dispondrá de los permisos necesarios, y durante el tiempo indispensable, para asistir a congresos, cursos, jornadas o seminarios de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, siempre que los mismos estén relacionados con los cometidos del puesto de trabajo y la ausencia no cause detrimento en el servicio.

La Mesa General de Negociación reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo. A estos efectos y a través de un estudio de las necesidades de formación, podrá elaborar proyectos para su realización.

ARTÍCULO 42.- DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD - SEGUNDA ACTIVIDAD.

La Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos, a fin de que los empleados/as que por sus propias características personales o estado biológico, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, o sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo,



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Se arbitrará a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y de no poder se así se establecerán las previsiones oportunas para que ocupen puestos de trabajo alternativos, propios del grupo o categoría a la que pertenezcan, y adecuados a su capacidad disminuida, siempre que se conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos. Igualmente podrán ser destinados a otras Áreas de la Corporación en cuyo caso quedará vacante el puesto que anteriormente ocupaba, percibiendo, en ambos supuestos, la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional y puesto.

En los Servicios especiales los puestos de trabajo de carácter burocrático o auxiliar, serán cubiertos preferentemente por miembros de los mismos cuya edad supere los 50 años, no pudiendo tener esta consideración los puestos de trabajo que requieran algún conocimiento especial.

Igualmente, desempeñarán estas funciones los empleados/as que hayan sufrido una disminución de su capacidad para la adecuada prestación del servicio habitual, en tanto se mantenga esta situación, y previa comprobación por la Mesa General y Comité de Salud.

ARTÍCULO 43.- ADAPTACIÓN DEL REGIMEN JURIDICO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA A LA NATURALEZA DE LOS PUESTOS QUE OCUPA.

El Ayuntamiento de Paterna, deberá iniciar durante el año 2008, los procesos de regularización de todo aquel personal laboral fijo, que estando clasificados sus puestos de trabajo como personal funcionario en la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo vigente de la organización municipal, estén actualmente desempeñando estas funciones.

A este respecto, con el fin de adaptar el régimen jurídico del Personal Fijo que desempeña y ocupa puestos de trabajo de personal funcionario -debidamente aprobados y clasificados en sus instrumentos de planificación-, se implementarán las correspondientes bases para su regularización, que serán acordadas en la Mesa General de Negociación y consistirán en la convocatoria de concursos de valoración de méritos, conforme a lo dispuesto en el art. 61.7 de la Ley del Estatuto del Empleado Público. A este respecto se constituirá una Comisión de Valoración, cuya composición será establecida en el marco de la Mesa General, junto con la aprobación de las Bases de la convocatoria. La ejecución de esta adaptación deberá finalizar antes del ejercicio 2009.

ARTÍCULO 44.- JUBILACIÓN y JUBILACIÓN PARCIAL NORMAS ESPECÍFICAS

1. La jubilación del personal podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del personal.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.
- d) Parcial.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el personal reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de Seguridad Social .

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el personal los sesenta y cinco años de edad., Nos obstante, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. El Ayuntamiento deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el personal reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

En cuanto a la Jubilación Parcial, el personal que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social propondrá al Ayuntamiento el tipo de jornada laboral y calendario laboral que más se ajuste a sus necesidades, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100.

En caso de denegación de la propuesta de jornada o calendario, el Ayuntamiento deberá de resolverla de forma motivada y proponer una nueva. En caso de no aceptación por el personal de esta propuesta, el tema será elevado a la Mesa General de Negociación para su resolución final.

El Ayuntamiento deberá concertar simultáneamente la contratación de un personal interino a tiempo parcial con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Esta plaza deberá proveerse a través de las bolsas de trabajo existentes. En caso de no encontrar candidatos, su selección se realizará a través de los procedimientos establecidos en el presente acuerdo.

Al tratarse de una contratación a tiempo parcial, la no aceptación de este nombramiento por parte de los miembros de las bolsas de trabajo no conllevará la pérdida de derechos de pertenencia y llamamientos para futuras plazas.

Dentro de los límites establecidos, el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición el trabajador jubilado parcial y con la conformidad del Ayuntamiento.

El reconocimiento de la jubilación parcial del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que corresponda .

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 45.- POLÍTICA PREVENTIVA.

La gestión de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de la Corporación, manifestando esta claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos los empleados/as. Esta política debe divulgarse y documentarse entre todos los empleados/as del Ayuntamiento, asegurándose que es comprendida y compartida por todos/as.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Para ello la Corporación se compromete a reconocer la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades, a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 46.- DEFINICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- A efectos de lo dispuesto en el presente Capítulo, se entenderá por:

- a) prevención: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Corporación con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- b) riesgo laboral: posibilidad de que el personal sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la seriedad del mismo.
- c) daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- d) riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del personal. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.
- e) procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o lo utilizan.
- f) equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- g) condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
 - ? Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - ? La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - ? Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente influyen en la generación de los riesgos mencionados.
 - ? Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el personal.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- h) equipo de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el personal para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

2.- El Ayuntamiento acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa municipal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Corporación y en su representación el Alcalde-Presidente correspondiente, debe crear una cultura preventiva que asegure la provisión de los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar el desarrollo, funcionamiento y mantenimiento del sistema de gestión, así como para alcanzar la política y los objetivos establecidos en la LPRL, integrando la prevención como un elemento más de la organización.

ARTÍCULO 47.- ACTIVIDADES TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS.

Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene, las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

TOXICAS.- Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

PENOSAS.- Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

PELIGROSAS.- Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes.

ARTÍCULO 48.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. Considerando que los/las empleados/as municipales tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la Corporación tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. No obstante, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos específicos legislados para actividades concretas. También podrá constituirse en ámbitos específicos de la Corporación, cuando por su situación o circunstancia lo acuerden la Corporación y los representantes de los empleados/as municipales.

ARTÍCULO 49.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Los/as Delegados/as de Prevención son los/las representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

La designación de los Delegados/as de Prevención deberá realizarse por la Junta de Personal y por el Comité de Empresa. El tiempo utilizado para los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el art. 36 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en su normativa jurídica.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Ayuntamiento de Paterna. Estará formado por 3 Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, y por otra parte el mismo número de representantes por parte de la corporación.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento de Paterna que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

ARTÍCULO 50.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Son competencias de los/as Delegados/as de Prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias los Delegados/as de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento de Paterna, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación del personal la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los/las Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

ARTÍCULO 51.- CONVOCATORIA Y REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará Acta.

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, el personal que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El Comité estará asistido por el personal Técnico y Especialista que precise de cada Área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

Cuando el Comité convoque al personal técnico especialista para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso a la Jefatura a cuyas órdenes se encuentre dicho personal.

ARTÍCULO 52.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación.
- d) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 53.- PLAN DE DROGODEPENDENCIAS Y ALCOHOLISMO.

El Comité de Seguridad y Salud, realizará un plan de prevención contra las drogodependencias. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, Sindicatos, empleados/as municipales y Organismos Oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales, reinseritiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociones hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: Se facilitará el tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinseritiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

No sancionadora: El hecho de que un trabajador o trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación, llevará aparejado la concesión de una excedencia extraordinaria especial, sin necesidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al término del tratamiento,



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efectos desde el día siguiente al de la aprobación formal de dicho programa.

ARTÍCULO 54.- PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO.

1. El Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Ayuntamiento se compromete a elaborar en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Acuerdo y aplicar un plan de igualdad.

ARTÍCULO 55.- PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL TRABAJO.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991, Nº 92/131 de la Unión Europea, la Corporación se compromete con los sindicatos a actuar frente al acoso sexual y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros o superiores, tendrán la consideración de falta y se tipificará con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente y aplicable a cada caso.

ARTÍCULO 56.- PLAN DE COMPRAS .

Cuando la Corporación seleccione un proveedor de equipos de trabajo o materiales nuevos, esta lo notificará al Comité de Seguridad y Salud, para determinar o comprobar, si el suministro se ajusta o no al Plan de Prevención establecido.

La Corporación destinara una cantidad anual de su presupuesto para poder efectuar inversiones en materia de seguridad y salud que será distribuido por la Comité de Salud y seguridad, con arreglo a sus prioridades, dichas cantidades no podrán ser inferior a 300.000 euros al año

ARTICULO 57.- UNIFORMIDAD-INDUMENTARIA DE TRABAJO.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

La Corporación dotará al personal, de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público/a a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de Marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de Septiembre y Octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un Reglamento, Resolución, Circular o Instrucción que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 58.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se efectuará, además del obligatorio reconocimiento médico de ingreso, un reconocimiento médico voluntario cada año a todos los empleados/as municipales, cuyo resultado deberá ponerse en conocimiento de los interesados. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 59.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo incluido el cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio del turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica, cuando que estos supongan un riesgo para la embarazada, el feto, la madre o el niño/a durante el periodo de lactancia.

Lo dispuesto anteriormente, será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo, y lo certificase el medico que, en el régimen de seguridad social, aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En el caso de existir baja laboral de embarazo por riesgo la Administración complementará las retribuciones hasta el cien por cien de las mismas.

ARTICULO 60.- PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en el Ayuntamiento.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Se creará una Comisión de Garantía que estará formada por los representantes legales de los trabajadores y el mismo número de miembros en representación del Ayuntamiento.

A los miembros de esta comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

Lo anteriormente previsto no enerva las acciones legales que pudieran corresponderle a la víctima.

CAPÍTULO VIII

RELACIONES CORPORACIÓN-SINDICATOS

ARTÍCULO 61.- GARANTÍAS SINDICALES.

1.- Los delegados como representantes legales de todos los empleados públicos, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
- e) Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del Servicio, que afecte a un/a delegado/a sindical, éste/a, salvada su voluntariedad, será el último/a en ser trasladado o cambiado de turno.
- f) Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la Corporación.
- g) No podrán ser objeto de discriminación su formación, promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Asimismo no se les podrá sancionar, despedir, o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- h) Dispondrá cada miembro del crédito mensual previsto en la normativa sindical vigente, sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.

2.- Previa comunicación a la Corporación las secciones sindicales podrán acomodarse el total de las horas, por cada uno de los distintos miembros de las secciones sindicales en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones.

3.- Los/as representantes de las Secciones Sindicales que sean designados/as para la negociación del Acuerdo, dispondrán durante el período de tiempo que duren las negociaciones, de un permiso retribuido para el adecuado ejercicio de su labor negociadora. A estos efectos la Concejalía de Personal, previamente al inicio de las negociaciones, pondrán en conocimiento de las Jefaturas de Servicio la condición de representante del empleado público afectado y la fecha de inicio de las negociaciones.

4.- La Corporación facilitará a los delegados de personal, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

En el caso de disponer de medios informáticos, la Corporación facilitará el uso de los mismos a las Secciones Sindicales, dotándolos de ordenadores, programas y uso interno y externo del correo electrónico, además de darles espacio para disponer de su propia página web.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, sin que pueda utilizarse espacios distintos al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.

ARTÍCULO 62.- ASAMBLEA DE CENTROS.

1.- Los requisitos formales para poder realizar reuniones o asambleas de centros serán las siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación de 2 días hábiles.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Datos de los/as firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.
- e) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Presidencia de la Corporación o su Delegado/a no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Corporación.

2.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, además de los requisitos mencionados en el punto anterior, la solicitud deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo afectado.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen las 36 horas anuales. Dentro de estas 36 horas podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes. Nadie podrá superar estas 36 horas para asistencia a Asambleas.

3.- Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, por divergencias graves en negociaciones con la Corporación o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores o colectivos específicos con un preaviso de 24 horas.

4.- Tienen legitimación para convocar una reunión o asamblea:

- a) Los Delegados/as de las Secciones Sindicales.
- b) Los/as Representantes de la representación sindical cuyo ámbito comprende al colectivo convocado.
- c) Cualquier grupo o colectivo de personal de la Corporación siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

ARTÍCULO 63.- SECCIONES SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación, podrán, cada una de ellas, designar un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los delegados de Personal, disponiendo del mismo crédito horario mensual que el establecido para los representantes sindicales.

Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y afiliados/as elegidos/as para ello, dispondrán de permiso retribuido para la asistencia a Congresos, cursos y jornadas de formación organizadas por las Centrales Sindicales, previa autorización del órgano competente en materia de personal.

ARTICULO 64.- MEDIOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Los Sindicatos con representación en la Corporación, y que legalmente hayan constituido su Sección Sindical, dispondrán de locales y medios materiales para el normal desarrollo de su cometido. Mientras se les dota de medios (Teléfono, ordenador, fotocopiadora, pequeño material de oficina, etc..), entre tanto, serán autorizados para la utilización los de la Corporación.

Los Sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación, recibirán además una subvención anual de 800 Euros por Sección Sindical para gastos relacionados con el ejercicio de sus funciones, que deberán ser justificadas de forma reglamentaria.

ARTÍCULO 65.- DERECHO A LA HUELGA.

Se reconoce el derecho a la huelga de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, haciendo especial referencia al artículo 28.2 de la Constitución Española.

Los requisitos para el ejercicio del citado derecho son los siguientes:

- a) 10 días de preaviso de huelga.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

b) La Corporación y el Comité de Huelga negociarán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga.

ARTÍCULO 66.- REGIMEN INTERIOR.

La Mesa General de Negociación negociará, previamente a su aprobación por el órgano competente, los proyectos de aquellos Reglamentos internos que pueda necesitar cualquier servicio de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 67. DERECHOS DE LOS AFILIADOS.

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

2. En el supuesto de incoacción de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a sus representantes sindicales.

ARTÍCULO 68. DERECHOS DE REUNIÓN.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los funcionarios. A este efecto, y conforme a la normativa jurídica vigente, podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de 36 horas anuales, y de éstas, 18 corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Juntas de Personal constituidos, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas como que los servicios de atención al público y custodia no queden desasistidos.

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 72 horas; si antes de la celebración de la reunión, la Autoridad administrativa competente no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Por regla general, las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera

Se elaborara, desarrollara y aplicara un Plan de Igualdad de Oportunidades a favor de las Empleadas Públicas, que contemple programas de acciones positivas dirigidas a una efectiva diversificación de la ocupación y promoción de las mujeres en la Administración Local.

Disposición adicional segunda

Según lo dispuesto en el artículo 142 del Decreto 781/86, las adecuaciones sobre jornada, calendario, permiso y licencias, por el desarrollo del Decreto 175/06 del gobierno valenciano, serán de aplicación al personal de la Corporación. Asimismo todas las órdenes e instrucciones que desarrollen



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

dicho decreto serán consideradas como normas complementarias de este Acuerdo-Convenio.

Disposición adicional tercera

Si bien las partes consideran que los servicios se deben prestar directamente por la Corporación Municipal, caso de que se presten mediante la fórmula de gestión indirecta, se establecerán en los pliegos de condiciones técnicas la contratación con empresas que cumplan la normativa en materia de integración socio-laboral de personas discapacitadas y se contemplará como criterio de adjudicación la existencia de un Plan de Igualdad de Oportunidades en las empresas y la estabilidad en el empleo.

Disposición adicional cuarta

Se establece el compromiso para las partes firmantes de garantizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, discapacidad, raza, edad, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Para fomentar la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, se establecerán acciones positivas y buenas prácticas en el ámbito de la Corporación.

Disposición adicional quinta

En el ámbito de aplicación del presente acuerdo se contemplará, a todos los efectos, los nuevos modelos de familia (unidades de convivencia, monoparentales, parejas de hecho, adopciones y acogimientos), recogidos en la Ley de Parejas de Hecho de la Comunidad Valenciana.

Disposición adicional sexta

En virtud del amplio contenido del presente acuerdo y de las aperturas que contiene el EBEP, para una debida y adecuada gestión de los recursos humanos, que unida al conjunto de previsiones relativas a la ordenación de la actividad profesional y a la estructuración del empleo público, a la planificación y a la gestión integrada de recursos humanos, a la posibilidad de optar por instrumentos organizativos distintos a las relaciones de puestos, así como de agrupar de diferente manera los puestos para ordenar la selección y movilidad, y la necesidad de crear en el ámbito preventivo, una cultura preventiva, con la integración de la misma en la organización, que asegure la provisión de los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar el desarrollo, funcionamiento y mantenimiento del sistema de gestión, se deberá de forma necesaria y como prioridad absoluta reforzar el departamento de gestión de los recursos humanos de esta organización, con los medios técnicos, materiales y humanos que permitan contribuir al éxito y viabilidad de una moderna gestión de personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso a la función pública en el Ayuntamiento de Paterna seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Acuerdo, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007, en cuanto a arbitraje.

Disposición final segunda.

Del presente Acuerdo se dará traslado a todos los Grupos Políticos con representación municipal, Jefaturas de Departamento, Sección, Servicio o Dependencia, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

Disposición final tercera.

Los empleados públicos, en el supuesto de una nueva clasificación de puestos de trabajo o de un nuevo sistema de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública, tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos, sin que en ningún caso y por estos motivos pueda comportar la disminución de la cuantía de sus derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes a su anterior puesto de trabajo, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

Disposición final cuarta.

Los Anexos que se deriven del presente Acuerdo, son parte integrante del mismo, teniendo idéntico alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones contempladas en el presente Acuerdo y se opondan al mismo".

TERCERO.- Remitir el presente acuerdo a la Delegación de Gobierno y Consellería de Justicia y Administraciones Públicas, a los efectos oportunos.

CUARTO.- Dar traslado del presente acuerdo, a la Representación de los Trabajadores.

7º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- RATIFICACIÓN DEL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 25 DE ENERO DE 2008, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROYECTO DE "MANTENIMIENTO DE FRANJAS DE SEGURIDAD. CORTAFUEGOS" Y LA "MEMORIA TÉCNICA PARA LA REDACCIÓN DEL PLAN LOCAL DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES" Y SE ACUERDA SOLICITAR SUBVENCIÓN A LA CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA.- Dada cuenta del acuerdo de Junta de Gobierno Local de 25 de enero de 2008, por el que se aprueba el proyecto de "Mantenimiento de Franjas de Seguridad. Cortafuegos" y la "Memoria Técnica para la redacción del Plan Local de Prevención de Incendios Forestales" y se acuerda solicitar subvención a la Consellería de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, el Pleno por unanimidad acuerda su ratificación.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

8º.-SECCIÓN DE PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- RATIFICACIÓN DEL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 25 DE ENERO DE 2008, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROYECTO DE "ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO AMBIENTAL EN PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES PARA EL AÑO 2008" Y SE ACUERDA SOLICITAR SUBVENCIÓN A LA CONSELLERIA DE MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA.- Dada cuenta del acuerdo de Junta de Gobierno Local de 25 de enero de 2008, por el que se aprueba el proyecto de "Actividades de Voluntariado Ambiental en prevención de incendios forestales para el año 2008" y se acuerda solicitar subvención a la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, el Pleno por unanimidad acuerda su ratificación.

9º.-SECCIÓN DE PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- DACIÓN CUENTA DE DIVERSAS RESOLUCIONES DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN, FIJANDO JUSTIPRECIOS.

I) RESOLUCIÓN DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN POR LA QUE SE FIJA EL JUSTIPRECIO DE LA FINCA Nº 25 DEL PROYECTO DE EXPROPIACIÓN DEL VIAL DE CONEXIÓN DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 CON LA CV-35.

II) RESOLUCIÓN DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN POR LA QUE SE FIJA EL JUSTIPRECIO DE LA FINCA Nº 18 DEL PROYECTO DE EXPROPIACIÓN DEL VIAL DE CONEXIÓN DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 CON LA CV-35.

III) RESOLUCIÓN DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN POR LA QUE SE FIJA EL JUSTIPRECIO DE LAS FINCAS Nº 1B Y 2 DEL PROYECTO DE EXPROPIACIÓN DEL VIAL DE CONEXIÓN DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 CON LA CV-35.

IV) RESOLUCIÓN DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN POR LA QUE SE FIJA EL JUSTIPRECIO DE LAS FINCAS NÚMS. 3 Y 4 DEL PROYECTO DE EXPROPIACIÓN DEL VIAL DE CONEXIÓN DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 CON LA CV-35.

V) RESOLUCIÓN DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN POR LA QUE SE FIJA EL JUSTIPRECIO DE LA FINCA Nº 24 DEL PROYECTO DE EXPROPIACIÓN DEL VIAL DE CONEXIÓN DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 CON LA CV-35.

VI) RESOLUCIÓN DEL JURADO PROVINCIAL DE EXPROPIACIÓN POR LA QUE SE FIJA EL JUSTIPRECIO DE LA FINCA Nº 6 DEL PROYECTO DE EXPROPIACIÓN DEL VIAL DE CONEXIÓN DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 CON LA CV-35.

A la vista de lo expuesto, el Pleno por unanimidad se da por enterado.

10º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- MODIFICACIÓN PUNTUAL Nº 43, DEL P.G.O.U.: SOMETIMIENTO A INFORMACIÓN PÚBLICA.- Dada cuenta de la Modificación Puntual n.º 43 del Plan General, redactada por los Servicios Técnicos Municipales, que tiene por objeto la implantación del uso dotacional asistencial, como uso compatible, en la zona de equipamiento administrativo clave 32, situada en la c/ Mestre Ramón Ramia Querol.

RESULTANDO.- Que por la Sra. Tte. de Alcalde de Bienestar Social, se dictó Providencia ordenando que se llevaran a cabo los trámites oportunos, que permitieran la implantación en los terrenos situados en la c/ Mestre Ramón Ramia Querol, del uso dotacional asistencial para "centro de día y residencia de la tercera edad".

RESULTANDO.- Que por la Sra. Arquitecta Municipal se ha elaborado la correspondiente Modificación Puntual del Plan General, de tal forma que en



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

dichos suelos, actualmente calificados como dotacional administrativo, se permita como uso compatible el uso dotacional asistencial.

RESULTANDO.- Que dicha documentación se considera suficiente para su tramitación.

RESULTANDO.- Que la presente modificación constituye una ampliación de los usos dotacionales referidos a dichos suelos, pudiendo ser interpretada como una modificación de la ordenación pormenorizada, con la consiguiente capacidad municipal de decisión sobre la misma.

CONSIDERANDO.- Que el municipio de Paterna cuenta con un Plan General Municipal de Ordenación, aprobado por la Comisión Territorial de Urbanismo de Valencia, en sesión celebrada el 15 de noviembre de 1990.

CONSIDERANDO.- Que el artículo 57 de la Ley 16/2005, Urbanística Valenciana (LUV), de 30/12/2005, establece que: "La ordenación pormenorizada comprende las determinaciones enunciadas en el artículo 37. Puede ser establecida, en suelo urbano, por los Planes Generales o por Planes de Reforma Interior o estudios de detalle y, en urbanizable, mediante Plan Parcial. Las decisiones sobre la ordenación pormenorizada son competencia municipal, si bien han de ser coherentes con la ordenación estructural, cuya modificación debe ser siempre aprobada por La Generalitat.".

CONSIDERANDO.- Que el artículo 37.1 de la citada LUV señala:

"La ordenación pormenorizada incluye todas las determinaciones que, de modo preciso y detallado, completan la ordenación estructural para el ámbito territorial al que se refieren, y, en particular, las siguientes:

...

e)Asignación de usos y tipos pormenorizados en desarrollo de las previstas por la ordenación estructural.".

CONSIDERANDO.- Que el artículo 37.2 de la reiterada LUV establece: "Las decisiones sobre la ordenación pormenorizada corresponden al Municipio. La competencia para la aprobación definitiva de los planes que sólo se refieran a la ordenación pormenorizada corresponde al Ayuntamiento.".

CONSIDERANDO.- Que el artículo 223.1 del Reglamento de Ordenación y Gestión Territorial y Urbanística, de la Generalitat Valenciana, establece que las modificaciones de los Planes se llevarán a cabo según el procedimiento establecido para cada tipo de Plan, sin necesidad de reiterar aquellas actuaciones propias de la exposición al público de los Programas, y ello sin perjuicio de que quien tenga adjudicada la gestión indirecta pueda tramitar por sus propios medios la publicación y la notificación de esa exposición al público. Y, en su apartado 5, especifica que las modificaciones de planes generales referidas únicamente a elementos de ordenación pormenorizada se tramitarán conforme al procedimiento previsto para la aprobación de planes parciales.

CONSIDERANDO.- Que el artículo 90.2 de la LUV indica que cuando los Planes Parciales, de Reforma Interior y los Estudios de Detalle no sean promovidos con motivo de un programa de actuación integrada se someterán a



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

información pública por el plazo de un mes en las condiciones de publicidad establecidas en el artículo 83.2.a) de la misma Ley para los planes generales.

CONSIDERANDO.- Que el artículo 22.2 de la Ley 7/85, Reguladora de las Bases del Régimen Local, determina que corresponde al Pleno la aprobación inicial del planeamiento general y la aprobación que ponga fin a la tramitación municipal de los planes y demás instrumentos de ordenación previstos en la legislación urbanística.

A la vista de lo expuesto, del informe del Jefe de la Sección de Planeamiento y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Someter a información pública, por período de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83.2 de la Ley 16/2005, Urbanística Valenciana, la Modificación Puntual n.º 43 del Plan General de Ordenación Urbana de Paterna, redactada por la Arquitecta Municipal; que tiene por objeto la implantación del uso dotacional asistencial, como uso compatible, en la zona de equipamiento administrativo clave 32, situada en la c/ Mestre Ramón Ramia Querol.

SEGUNDO.- Publicar el sometimiento a información pública en el D.O.G.V., en un diario de información general editado en la Comunidad Valenciana y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, advirtiendo de la posibilidad de formular alegaciones, por plazo de un mes, contado desde la última publicación del edicto; todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 83.2 de la LUV.

11º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- MODIFICACIÓN PUNTUAL Nº 44, DEL P.G.O.U.: SOMETIMIENTO A INFORMACIÓN PÚBLICA.- Dada cuenta de la Modificación Puntual n.º 44 del Plan General, redactada por los Servicios Técnicos Municipales, que tiene por objeto posibilitar el incremento de plazas de aparcamiento en el municipio con la creación de bolsas de aparcamiento subterráneo en tres puntos concretos del municipio, dentro del Plan de Movilidad Urbana llevado a cabo por el Consistorio.

RESULTANDO.- Que por la Sra. Tte. de Alcalde de Convivencia, se dictó Providencia ordenando que se llevaran a cabo los trámites oportunos para la realización de aparcamientos públicos subterráneos, en distintos emplazamientos.

RESULTANDO.- Que por las Sras. Arquitectas Municipales se ha elaborado la correspondiente Modificación Puntual del Plan General. Esta modificación pretende con carácter general, cambiar las condiciones de compatibilidad del uso aparcamiento en los usos definidos como dotacional público por el planeamiento. El uso aparcamiento, con el planeamiento vigente, se considera un uso compatible al servicio del uso dotacional público dominante. La modificación pretende establecerlo como no dependiente del desarrollo del uso dotacional público dominante.

RESULTANDO.- Que también es objeto de esta modificación puntual especificar, en las parcelas concretas referidas, la ordenación pormenorizada de las mismas, estableciendo la exclusión del subsuelo de la afección como suelo dotacional público y definiendo el uso y destino del mismo.

RESULTANDO.- Que la modificación afecta a las siguientes parcelas:



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

- Parcela de uso dotacional deportivo SPD-2 de Lloma Llarga, calificada en el PP de Lloma Llarga como Servicio Público Deportivo.
- Parcela zona verde entre Parque Alborgí, C/ San Agustí y C/ de la Font, calificada en el Plan General de Ordenación Urbana como Zonas Verdes, Espacios libres y Parques urbanos (clave 31)
- Plaza Replaceta, calificada en el Plan General de Ordenación Urbana como Red Viaria.

RESULTANDO.- Que dicha documentación se considera suficiente para su tramitación.

RESULTANDO.- Que la presente modificación constituye una ampliación de los usos dotacionales referidos a dichos suelos, pudiendo ser interpretada como una modificación de la ordenación pormenorizada, con la consiguiente capacidad municipal de decisión sobre la misma.

CONSIDERANDO.- Que el municipio de Paterna cuenta con un Plan General Municipal de Ordenación, aprobado por la Comisión Territorial de Urbanismo de Valencia, en sesión celebrada el 15 de noviembre de 1990.

CONSIDERANDO.- Que el artículo 57 de la Ley 16/2005, Urbanística Valenciana (LUV), de 30/12/2005, establece que: "La ordenación pormenorizada comprende las determinaciones enunciadas en el artículo 37. Puede ser establecida, en suelo urbano, por los Planes Generales o por Planes de Reforma Interior o estudios de detalle y, en urbanizable, mediante Plan Parcial. Las decisiones sobre la ordenación pormenorizada son competencia municipal, si bien han de ser coherentes con la ordenación estructural, cuya modificación debe ser siempre aprobada por La Generalitat."

CONSIDERANDO.- Que el artículo 37.1 de la citada LUV señala:

"La ordenación pormenorizada incluye todas las determinaciones que, de modo preciso y detallado, completan la ordenación estructural para el ámbito territorial al que se refieren, y, en particular, las siguientes:

...

e)Asignación de usos y tipos pormenorizados en desarrollo de las previstas por la ordenación estructural."

CONSIDERANDO.- Que el artículo 37.2 de la reiterada LUV establece: "Las decisiones sobre la ordenación pormenorizada corresponden al Municipio. La competencia para la aprobación definitiva de los planes que sólo se refieran a la ordenación pormenorizada corresponde al Ayuntamiento."

CONSIDERANDO.- Que el artículo 223.1 del Reglamento de Ordenación y Gestión Territorial y Urbanística, de la Generalitat Valenciana, establece que las modificaciones de los Planes se llevarán a cabo según el procedimiento establecido para cada tipo de Plan, sin necesidad de reiterar aquellas actuaciones propias de la exposición al público de los Programas, y ello sin perjuicio de que quien tenga adjudicada la gestión indirecta pueda tramitar por sus propios medios la publicación y la notificación de esa exposición al público. Y, en su apartado 5, especifica que las modificaciones de planes generales referidas únicamente a elementos de ordenación pormenorizada se tramitarán conforme al procedimiento previsto para la aprobación de planes parciales.

CONSIDERANDO.- Que el artículo 90.2 de la LUV indica que cuando los Planes Parciales, de Reforma Interior y los Estudios de Detalle no sean promovidos con motivo de un programa de actuación integrada se someterán a



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

información pública por el plazo de un mes en las condiciones de publicidad establecidas en el artículo 83.2.a) de la misma Ley para los planes generales.

CONSIDERANDO.- Que el artículo 22.2 de la Ley 7/85, Reguladora de las Bases del Régimen Local, determina que corresponde al Pleno la aprobación inicial del planeamiento general y la aprobación que ponga fin a la tramitación municipal de los planes y demás instrumentos de ordenación previstos en la legislación urbanística.

A la vista de lo expuesto, y del informe emitido por el Jefe de la Sección de Planeamiento Urbanístico y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración, de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno con los votos a favor del Grupo Popular (14) y en contra del Grupo Socialista (8) y EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD (2), acuerda:

PRIMERO.- Someter a información pública, por período de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83.2 de la Ley 16/2005, Urbanística Valenciana, la Modificación Puntual n.º 44 del Plan General de Ordenación Urbana de Paterna, redactada por las Arquitectas Municipales; que tiene por objeto posibilitar el incremento de plazas de aparcamiento en el municipio con la creación de bolsas de aparcamiento subterráneo en distintos puntos del municipio.

SEGUNDO.- Publicar el sometimiento a información pública en el D.O.G.V., en un diario de información general editado en la Comunidad Valenciana y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, advirtiendo de la posibilidad de formular alegaciones, por plazo de un mes, contado desde la última publicación del edicto; todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 83.2 de la LUV.

12º.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- TEXTO REFUNDIDO DE LA MODIFICACIÓN Nº1 DEL PLAN PARCIAL Y EL TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN PARCIAL DEL SECTOR 14: APROBACIÓN.- Dada cuenta del expediente tramitado por este Ayuntamiento de Programa de Actuación Integrada de la Unidad de Ejecución nº 2 del Plan Parcial del Sector 14.

RESULTANDO.- Que, por acuerdo plenario de 21/12/2006, se aprobó la programación de la Unidad de Ejecución nº2 del Plan Parcial del Sector 14, en base a la alternativa técnica presentada por la Agrupación de Interés Urbanístico "Monasterio de Santa Catalina de Siena (Monjas Dominicas)"; condicionada a la introducción en la misma de las modificaciones contenidas en los informes técnicos obrantes en el expediente.

RESULTANDO.- Que dicha aprobación implicaba la aprobación provisional de los instrumentos de planeamiento incorporados al expediente (esto es: Modificación Puntual n.º 1 del Plan Parcial del Sector 14 y Texto Refundido de dicho Plan); que devendría definitiva con la expedición del documento emitido por el organismo autónomo competente en el que se acreditase que no afecta a la ordenación estructural del sector. En caso de no expedirse tal documento, debería remitirse a la Conselleria de Territori i Habitatge instando la aprobación definitiva de la misma.

RESULTANDO.- Que, igualmente, suponía la aprobación del P.A.I. y del Proyecto de Urbanización incorporado al mismo, con las modificaciones descritas en los informes técnicos incorporados al acuerdo. Dicha aprobación no desplegará su eficacia jurídica mientras no recaiga la aprobación definitiva del planeamiento.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

RESULTANDO.- Que, a los efectos de continuar la tramitación del expediente, se otorgó al Agente Urbanizador designado, un plazo para la presentación de un Texto Refundido que recogiera las modificaciones exigidas.

RESULTANDO.- Que por la Agrupación de Interés Urbanístico "Monasterio de Santa Catalina de Siena (Monjas Dominicas)" se ha aportado la documentación exigida por los técnicos municipales.

RESULTANDO.- Que por la Sra. Arquitecta Municipal se ha emitido el siguiente informe:

"Asunto: Comprobación de la introducción de las modificaciones contenidas en los informes técnicos en base a lo dispuesto en el Acuerdo de 27 de diciembre de 2006 de Aprobación Provisional de la programación de la Unidad de Ejecución nº 2 del Plan Parcial del Sector 14 en base a la alternativa presentada por la Agrupación de Interés Urbanístico "Monasterio de Santa Catalina de Siena"

El técnico que suscribe, tras examinar los documentos oportunos del expediente de referencia, presentados en este Ayuntamiento en virtud de la Ley 6/1994 Reguladora de la Actividad Urbanística (LRAU) y de la Ley 16/2005, de 30 de diciembre, de la Generalitat, Urbanística Valenciana (LUV), emite el siguiente:

INFORME TECNICO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de diciembre de 2006, acordó aprobar la programación de la Unidad de Ejecución nº 2 del Plan Parcial del Sector 14, en base a la alternativa técnica presentada por la Agrupación de Interés urbanístico "Monasterio de Santa Catalina de Siena (Monjas Dominicas)"; debiendo introducirse las modificaciones contenidas en los informes técnicos que acompañan al acuerdo.

Analizada la documentación presentada, de fecha Febrero de 2007, y que es la siguiente: Modificación Puntual nº 1 del Plan Parcial, Texto Refundido de dicho Plan, y Proyecto de Urbanización, se observó, en informe técnico emitido en fecha 13 de junio de 2007, que el texto refundido no se ajustaba, en tres aspectos, al acuerdo plenario. Dichos aspectos son los siguientes:

- 1.- Se incorpora un "uso alternativo" en la zona de uso religioso.
- 2.- No se incluye, en las ordenanzas municipales, el estándar de 1 plaza de aparcamiento por cada 25m²t en la parcela P4.
- 3.- Se plantea un plazo de caducidad de 2 años, pasado el cual queda eximida la propiedad de la obligación de destinar un uso comercial de 2.000m²t de venta al por menor, pudiendo, en ese caso, implantarse cualesquiera otros usos de los permitidos en la citada parcela."

En el informe municipal se solicita que el texto refundido se adecue al acuerdo plenario.

Con fecha de registro de entrada 4 de diciembre de 2007 se presenta nueva documentación, fechada en noviembre de 2007. Dicha documentación se compone de:

- a) Escrito justificativo del proyecto corregido en febrero de 2007 de la Modificación nº1 y texto refundido del Plan Parcial del Sector 14 del PGOU de Paterna.
- b) Memoria de la Modificación nº1 del Plan Parcial del Sector 14
- c) Texto Refundido del Plan Parcial del Sector 14



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Advirtiéndose, en el escrito justificativo (a)) que no se presenta nueva documentación gráfica pues esta permanece inalterable al no haberse visto afectada por las modificaciones reseñadas.

En el informe municipal emitido en fecha 12 de febrero de 2008 se concluye que:

Se deberá presentar texto refundido ajustado al acuerdo de pleno de 21 de diciembre de 2006.

Este requisito se puede compaginar con la tramitación de la modificación pretendida del planeamiento, así:

La documentación presentada se entiende procedente para el sometimiento a exposición al público como Modificación Puntual nº2 del Plan Parcial del Sector 14.

Con fecha 15 de febrero de 2008 se presenta nueva documentación. La documentación presentada consta de:

- Texto de la Modificación nº1 del Plan Parcial.
- Texto refundido del Plan Parcial.

Analizada dicha documentación se estima lo siguiente:

La documentación aportada se ajusta al acuerdo plenario de 21 de diciembre de 2006.

No obstante, la corporación, con su mejor criterio resolverá.

Paterna, 18 de febrero de 2008.- Vicenta M^a Ortiz Tarín.- Arquitecta Municipal"

CONSIDERANDO.- Que, el artículo 22.2.c de la Ley 7/85, Reguladora de las Bases de Régimen Local (con la redacción dada por la Ley 11/1999) establece que corresponde al Pleno del Ayuntamiento la aprobación que ponga fin a la tramitación municipal de los planes y demás instrumentos de ordenación previstos en la legislación urbanística; siendo necesario el voto favorable de la mayoría simple de los asistentes, por no tratarse de un instrumento de planeamiento general.

A la vista de lo expuesto, y del informe emitido por el Jefe de la Sección de Planeamiento Urbanístico, y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Política Territorial y Vertebración de 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Dar por bueno el Texto de la Modificación n.º 1 del Plan Parcial y el Texto refundido del Plan Parcial del Sector 14, presentados por la Agrupación de Interés Urbanístico "Monasterio de Santa Catalina de Siena (Monjas Dominicas)".

SEGUNDO.- Notificar a la Agrupación para su conocimiento y oportunos efectos.

13º.-SECCIÓN CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO.- ENAJENACIÓN A COLINDANTES DE PARCELA SOBRANTE, NO SUSCEPTIBLE DE USO ADECUADO EN LA PLAZA MAJOR Nº 9.- Dada cuenta del expediente de referencia.

Vista de la instancia presentada por D. Jaime Ortiz Ramón, solicitando en su calidad de colindante, la compra de la parcela sobrante recayente a la Plaza Mayor nº 9.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

RESULTANDO que de acuerdo con el informe del Arquitecto municipal de fecha 10/12/07, se trata de un suelo no destinado a viario que por su reducida extensión, forma irregular y emplazamiento no es susceptible de uso adecuado como parcela independiente, siendo oportuna su enajenación a colindantes.

RESULTANDO que de acuerdo con los datos que obran en el expediente (informe del Arquitecto, Escritura de propiedad colindante), existe un único propietario colindante al sobrante D. Jaime Ortíz Ramón.

RESULTANDO que de acuerdo con el mismo informe del Arquitecto municipal la parcela sobrante a adquirir tiene una superficie de 2,63 m² y un valor de 1.478,06 €/m²s, lo que supone un valor de enajenación total de la parcela de 3.887 euros (Impuestos excluidos).

RESULTANDO que mediante comparecencia de fecha 8/01/08 D. Jaime Ortiz Ramón, manifiesta su deseo de adquirir la parcela sobrante.

RESULTANDO que en fecha 11/02/08 comparece nuevamente D. Jaime Ortiz Ramón y manifiesta que ha donado el inmueble de su propiedad en la Plaza Mayor nº 9 a sus tres hijas D^a Vicenta M^a, D^a Inmaculada y D^a María Ortiz Tarín, aportando copia de la Escritura de Donación.

RESULTANDO que mediante comparecencia de fecha 15/02/08 D^a. Vicenta M^a, D^a. Inmaculada y D^a. María Ortiz Tarín manifiestan su deseo de adquirir el sobrante colindante al inmueble de su propiedad en la Plaza Mayor nº 9, a partes iguales y de forma indivisa.

CONSIDERANDO lo establecido por los artículos 11,20,21 y 62 de la Ley 16/2005 de 30 de noviembre, Urbanística Valencia, respecto a los derechos y obligaciones a cumplir por los propietarios del suelo urbano, para que estos terrenos adquieran la condición de solar, de acuerdo con las determinaciones del Plan General Municipal.

CONSIDERANDO el carácter patrimonial de las parcelas sobrantes incluidas en los planes de ordenación urbana definitivamente aprobados, que establece el artículo 7 y 8 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto nº 1.372/86 de 13 de junio.

CONSIDERANDO lo que establecen los artículos 112, 115 y 118 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales respecto a la venta directa de las parcelas sobrantes, a los propietarios colindantes.

CONSIDERANDO que corresponde al Ayuntamiento Pleno la enajenación y permuta de bienes patrimoniales en los términos del art. 22 de la Ley 7/85 Reguladora de Bases del Régimen Local.

A la vista de lo expuesto y del informe emitido por la Jefa de Sección de Contratación y Patrimonio, y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Gestión Municipal de fecha 22 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Dar de alta en la próxima Rectificación de Inventario y en el Registro de la Propiedad como patrimonial, la parcela sobrante no susceptible de uso adecuado recayente a la Plaza Mayor nº 9, con los datos que obran en el expediente.

SEGUNDO.- Proceder a la enajenación por venta directa a las propietarias colindantes D^a. Vicenta M^a, D^a Inmaculada y D^a María Ortiz Tarín, de la parcela



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

sobrante no susceptible de uso adecuado recayente a la Plaza Mayor nº 9, de 2,63 m2, por un valor total de 3.887 euros (Impuestos excluidos).

La venta se efectuará por medio de Escritura Pública Notarial, con gastos a cargo del comprador y tributos según Ley.

TERCERO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados requiriéndoles para que se personen en Intervención para proceder al ingreso del importe de la enajenación de forma previa a la formalización de la Escritura Pública de compra-venta y aporten nota simple del Registro de la Propiedad de titularidad.

CUARTO.- Notificar a Intervención Municipal y a la Sección de Rentas a los efectos oportunos.

QUINTO.- Que por el Negociado de Patrimonio se proceda a reflejar las variaciones de superficie y valor consecuencia de la enajenación en la próxima Rectificación de Inventario y en el Registro de la Propiedad.

SEXTO.- Dar cuenta de la enajenación, en los términos del art. 109 del Reglamento de Bienes, al órgano competente de la Comunidad Autónoma.

14º.-SECCIÓN CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO.- ENAJENACIÓN DE PARCELA SOBRANTE NO SUSCEPTIBLE DE USO ADECUADO RECAYENTE A LA PLAZA CUEVAS DE QUELO.- Dada cuenta del expediente de referencia.

Vista de la instancia presentada por D. Pedro Terrádez Morcillo en representación de la Promotora Covalturia S.L, solicitando en su calidad de colindante, la compra de la parcela sobrante recayente a la plaza Cuevas de Quelo.

RESULTANDO que de acuerdo con el informe del Arquitecto municipal de fecha 27/11/07, se trata de un suelo no destinado a viario que por su reducida extensión, forma irregular y emplazamiento no es susceptible de uso adecuado como parcela independiente, siendo oportuna su enajenación a colindantes.

RESULTANDO que de acuerdo con los datos que obran en el expediente (informe del Arquitecto, Escritura de propiedad colindante), existe un único propietario colindante al sobrante que es la Promotora Covalturia S.L.

RESULTANDO que de acuerdo con el mismo informe del Arquitecto municipal la parcela sobrante a adquirir tiene una superficie de 6,2 m2 y un valor de 1.478,06 €/m2s, lo que supone un valor de enajenación total de la parcela de 9.164 euros (Impuestos excluidos).

RESULTANDO que mediante comparecencia de fecha 7/01/08 D. Pedro Terrádez Morcillo en representación de la Entidad Promociones Covalturia S.L, manifiesta su deseo de adquirir la parcela sobrante y que dicha compraventa esté sujeta al IVA.

CONSIDERANDO lo establecido por los artículos 11,20,21 y 62 de la Ley 16/2005 de 30 de noviembre, Urbanística Valencia, respecto a los derechos y obligaciones a cumplir por los propietarios del suelo urbano, para que estos terrenos adquieran la condición de solar, de acuerdo con las determinaciones del Plan General Municipal.

CONSIDERANDO el carácter patrimonial de las parcelas sobrantes incluidas en los planes de ordenación urbana definitivamente aprobados, que establece el



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

artículo 7 y 8 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto nº 1.372/86 de 13 de junio.

CONSIDERANDO lo que establecen los artículos 112, 115 y 118 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales respecto a la venta directa de las parcelas sobrantes, a los propietarios colindantes.

CONSIDERANDO que corresponde al Ayuntamiento Pleno la enajenación y permuta de bienes patrimoniales en los términos del art. 22 de la Ley 7/85 Reguladora de Bases del Régimen Local.

A la vista de lo expuesto, del informe emitido por la Jefa de Sección de Contratación y Patrimonio, y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Gestión Municipal de fecha 22 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Dar de alta en la próxima Rectificación de Inventario y en el Registro de la Propiedad como patrimonial, la parcela sobrante no susceptible de uso adecuado recayente a la Plaza Cuevas de Quelo, con los datos que obran en el expediente.

SEGUNDO.- Proceder a la enajenación por venta directa al colindante promociones Covalturia S.L, de la parcela sobrante no susceptible de uso adecuado recayente a la Plaza Cuevas de Quelo, de 6,2 m2, por una valor total de 9.164 euros (IVA excluido).

La venta se efectuará por medio de Escritura Pública Notarial, con gastos a cargo del comprador y tributos según Ley.

TERCERO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados requiriéndoles para que se personen en Intervención para proceder al ingreso del importe de la enajenación y del IVA correspondiente a la misma de forma previa a la formalización de la Escritura Pública de compra-venta y aporten nota simple del Registro de la Propiedad de titularidad.

CUARTO.- Notificar a Intervención Municipal y a la Sección de Rentas a los efectos oportunos.

QUINTO.- Que por el Negociado de Patrimonio se proceda a reflejar las variaciones de superficie y valor consecuencia de la enajenación en la próxima Rectificación de Inventario y en el Registro de la Propiedad.

SEXTO.- Dar cuenta de la enajenación, en los términos del art. 109 del Reglamento de Bienes, al órgano competente de la Comunidad Autónoma.

15º.- SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- OCIO Y ESPARCIMIENTO.- APROBACIÓN DE LA DENOMINACIÓN OFICIAL DE LAS FIESTAS MAYORES COMO "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTISSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".- Dada cuenta del expediente de denominación oficial de las Fiestas Mayores como "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTISSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".

Visto el escrito presentado por el Presidente de la Cofradía del Stmo. Cristo de la Fe y San Vicente Ferrer, en la que solicita la denominación oficial de las fiestas de finales de Agosto quedando de la siguiente forma: "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR DEL SANTISSIM CRIST DE LA FE Y SANT VICENT FERRER".



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

CONSIDERANDO que la propuesta ha sido dictaminada favorablemente por la Comisión de Fiestas y la Comisión Informativa Permanente de Promoción y Dinamización Municipal.

A la vista de lo expuesto, del informe de la Jefa de Sección de Promoción y Dinamización Municipal y el dictamen del Consejo Sectorial de Fiestas de fecha 12 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Denominar Oficialmente a las fiestas que se celebran a final de agosto como "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTISSIM CRIST DE LA FE Y SANT VICENT FERRER".

SEGUNDO.- Todos aquellos documentos que hagan referencia a las Fiestas Mayores deberán figurar con la nueva denominación aprobada "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTISSIM CRIST DE LA FE Y SANT VICENT FERRER".

16º.-SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- APROBACIÓN ADHESIÓN A LA RED DE AGENCIAS DE MEDIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN Y LA CONVIVENCIA SOCIAL (AMICS).- Dada cuenta del expediente tramitado por la Sección relativo a la Adhesión a la RED AMICS.

RESULTANDO que la Generalitat Valenciana a través de la Consellería de Inmigración y Ciudadanía impulsa la creación de una Red de Agencias de Mediación para la Integración y la Convivencia Social (A.M.I.C.S.), cuyo objetivo es dar respuesta de una manera uniforme a las necesidades de información, orientación y asesoramiento de la población inmigrante de cada municipio.

RESULTANDO que La Consellería está invitando a los diferentes Ayuntamientos de la Comunidad Valenciana, entre ellos Paterna, a integrarse en la citada Red mediante una modalidad de "compromiso de adhesión".

RESULTANDO que según informe del responsable de Cooperación e Inmigración actualmente existen recursos en diferentes Áreas municipales que desarrollan acciones dirigidas a todos los ciudadanos incluidos los inmigrantes.

RESULTANDO que independientemente de este convenio, el Ayuntamiento tiene previsto crear un servicio específico relacionado con la integración social de inmigrantes.

RESULTANDO que la adhesión a la Red AMICS, no implica en un primer momento compromiso económico.

CONSIDERANDO la Providencia dictada por la Concejalía de Turismo y Cooperación.

CONSIDERANDO el artículo 6 de la ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, referente a las competencias de las administraciones locales en dicha materia.

CONSIDERANDO el artículo 25, de la ley 5/1997, de 25 de junio, en referencia a las actuaciones por parte de los Servicios Sociales en materia de minorías étnicas.

CONSIDERANDO lo dispuesto en el artículo 25.1. apartado k) de la Ley 7/85 de 2 de abril de Bases de Régimen Local, modificado por la Ley 11/99 de 21 de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

abril por el que el Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, en la prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social.

CONSIDERANDO lo prevenido en el artº 88 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/99 de 13 de enero en relación a la terminación convencional del procedimiento por el que las Administraciones Públicas podrán celebrar acuerdos, pactos, convenios, así como del contenido mínimo de los mismos y que los mismos no supondrán alteración de las competencias atribuidas a los órganos administrativos.

CONSIDERANDO el informe emitido por el Técnico de Cooperación e Inmigración de este Ayuntamiento sobre la conveniencia de la adhesión a la RED AMICS.

A la vista de lo expuesto, del informe de la Jefa de Sección de Promoción y Dinamización Municipal y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Promoción y Dinamización Municipal, de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Adherirse a la Red de Agencias de Mediación para la Integración y la Convivencia Social (A.M.I.C.S.) impulsada por la Generalitat Valenciana a través de la Consellería de Inmigración y Ciudadanía, cuyo texto es del siguiente tenor:

"COMPROMISO DE ADHESIÓN A LA RED AMICS

En Valencia, adede 2008

En la última década ha habido un aumento progresivo de la inmigración en nuestra sociedad, llegando actualmente al 15% sobre la población total, lo que ha conllevado un aumento de la diversidad y el pluralismo social.

Dicho incremento, tiene una repercusión política en diferentes ámbitos como el sanitario, el educativo, en la vivienda o el empleo, lo que hace necesario la realización de proyectos de integración capaces de dar respuesta a las nuevas necesidades, consiguiendo así, entre todos, una sociedad más justa y solidaria.

En los últimos años, la Comunidad Valenciana, como exponente de desarrollo económico y prosperidad, se ha convertido en un polo de atracción de aquellos colectivos de población, fundamentalmente inmigrantes, que buscan una mejora sustancial de sus condiciones de vida.

Por otra parte, somos conscientes de que la inmigración, entre otros aspectos positivos, es un factor determinante para el crecimiento económico y demográfico de nuestra comunidad.

En el marco de los compromisos adquiridos en el respeto de los derechos humanos, y de acuerdo con la legislación vigente, la sociedad valenciana considera que todos los ciudadanos tienen los mismos derechos sin distinción de raza, sexo, opinión o religión.

De acuerdo con lo expuesto, la Generalitat Valenciana a través de la Consellería de Inmigración y Ciudadanía en uso de sus competencias recogidas en el Decreto 101/2007, de 13 de julio, del Consell, y los Ayuntamientos, en relación, a las competencias que tienen atribuidas, como así viene recogido en la normativa de régimen local, apuestan, ambas administraciones, por la colaboración interadministrativa, y a tal fin, entienden necesaria la consolidación de la Red de Agencias AMICS.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

De la voluntad de crear espacios conjuntos donde se dé la cooperación entre las administraciones públicas en políticas de integración, y siendo conocedores de la labor que desde la Consellería de Inmigración y Ciudadanía se está realizando con la Red de Agencias de Mediación para la Integración y la Convivencia Social (en adelante AMICS), en información, mediación, asesoramiento y orientación, en materia de inmigración, los abajo firmantes nos comprometemos a fomentar la integración de todos los ciudadanos a través de nuestra ADHESIÓN A LA RED AMICS, y poner a su disposición la información y recursos que la administración tiene en la materia.

La Consellería de Inmigración y Ciudadanía, por su parte, se compromete a coordinar las políticas de integración de la inmigración con los entes locales aquí reunidos o que en un futuro se adhieran a la Red de Agencias AMICS.

Con el compromiso que ahora adquirimos, sabemos que estamos apostando por favorecer la implicación de todas las entidades de la sociedad en la construcción de una sociedad más solidaria, tolerante e integradora, así como, de dar los pasos necesarios para lograr la efectiva cooperación entre administraciones, con el fin de conseguir la integración plena de todos los ciudadanos que conviven en nuestra Comunitat, esto es, una sociedad abierta y plural que garantiza el principio de la igualdad de oportunidades para todos desde la educación, la información y la solidaridad.

CONSELLER DE INMIGRACIÓN Y
CIUDADANIA

ALCALDE DE

ALCALDE DE

Rafael Blasco Castany
ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

"



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

SEGUNDO.- Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para la suscripción del compromiso de adhesión.

TERCERO.- Comunicar el presente a la Consellería de Inmigración y Ciudadanía, y a la Sección de Bienestar Social a los efectos oportunos.

17º.-SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- APROBACIÓN CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LA FORMACIÓN DE INMIGRANTES PARA ELABORACIÓN DE PLAN MUNICIPAL DE CONVIVENCIA INTERCULTURAL.- Dada cuenta del expediente de referencia.

Visto el informe elaborado por el técnico respectivo referente a la firma de convenio entre el Ayuntamiento de Paterna y el Centro de Estudios para la Integración Social y formación de Inmigrantes - Fundación de la Comunidad Valenciana (Ceimigra).

RESULTANDO que la Comunidad Valenciana se encuentra dentro de los flujos migratorios de recepción de población y que el municipio de Paterna, dadas sus características en cuanto a oportunidades laborales, es punto de destino de dicha población.

RESULTANDO que el gasto previsto por el técnico del Ayuntamiento asciende a 9.000 Euros.

CONSIDERANDO el artículo 25 de la ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, en referencia a las competencias de las administraciones locales en materia de servicios sociales e integración social.

CONSIDERANDO el artículo 6 y el 25 de la ley 5/97, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, en referencia a las competencias de las administraciones locales y su desarrollo en cuanto a minorías étnicas.

CONSIDERANDO lo previsto en el artículo 7 y siguientes de la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la ley 4/99, de 13 de enero, en relación a la elaboración de convenios, planes y programas conjuntos entre las distintas administraciones públicas, en coincidencia todo ello con el artículo 57, de la ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

CONSIDERANDO el informe de Intervención sobre la existencia de crédito en la partida 3236-48912 RC 5.836.

CONSIDERANDO el informe emitido por el técnico correspondiente sobre dicho convenio.

CONSIDERANDO el Decreto 5053, de fecha once de noviembre de dos mil siete por el que se aprueba la firma de Convenio entre el Ayuntamiento y dicha entidad.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

A la vista de lo expuesto, del informe de la Jefa de Sección de Promoción y Dinamización Municipal y el dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Promoción y Dinamización Municipal de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Suscribir convenio específico de colaboración entre el Ayuntamiento de Paterna y el Centro de Estudios para la integración social y formación de inmigrantes, Fundación de la Comunidad Valenciana, a fin de realizar actuaciones tendentes a la elaboración de un Plan Municipal de convivencia Intercultural, y que a continuación se transcribe:

"CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA Y EL CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN DE INMIGRANTES, FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN MUNICIPAL DE CONVIVENCIA INTERCULTURAL

En Valencia, a de de 200

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. D. Lorenzo Agustí Pons, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Paterna, con domicilio en la Plaza Enginyer Castells 1, 46980 Paterna, actuando en nombre y representación de este organismo, en el ejercicio de las atribuciones que confiere a la Alcaldía el artículo 21-1-b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

De otra parte, D. Joaquín García Roca, en calidad de director Gerente del Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes, Fundación de la Comunidad valenciana (en adelante, CeiMigra), con domicilio social en 46008 Valencia, G.V. Fernando el Católico 78 y con CIF G-97108062, actuando en nombre y representación de la misma y legitimado para este acto en virtud de acuerdo del Patronato de fecha 19 de diciembre de 2003 y conforme a la escritura del Notario de Valencia. D.Salvador Alborch Domínguez, con número de protocolo 00021, fechada a 8 de enero de 2004.

Ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para este acto, y en consecuencia,

EXPONEN

PRIMERO.- Que el Ayuntamiento de Paterna, desde la Concejalía de Cooperación, tiene entre sus objetivos, en el marco del presente convenio:

1.- Conocer la situación real de la inmigración en el ámbito local para diseñar proyectos específicos que prevengan o superen situaciones de conflicto y promuevan la convivencia y la integración social.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

2.- Garantizar el conocimiento y el pleno acceso a los servicios de información, orientación sobre las normas y los recursos, de integración y protección, existentes en la ciudad a los nuevos ciudadanos.

3.- Potenciar, en el nivel de coexistencia, las organizaciones y movimientos sociales y su capacidad de negociación frente a la administración y otros grupos sociales.

4.- Facilitar el acceso a la cultura de la población acogedora a los ciudadanos inmigrantes, así como el conocimiento de la población autóctona sobre las diversas culturas que llegan y se establecen en un territorio común.

5.- Fomentar y proyectar un Espacio Intercultural como espacio idóneo de acogida especializada y desde donde se potencie una cultura de corresponsabilidad entre todos los actores implicados -Ayuntamiento, Mancomunidad, ONGs, Asociaciones autóctonas y de inmigrantes...-, favoreciendo proyectos conjuntos que eviten la duplicidad de las acciones, rentabilicen objetivos comunes y garanticen la acomodación de la población, realizando los convenios de colaboración estable que proceda entre todas las partes.

6.- Fomentar el acceso al mercado laboral, así como un seguimiento sobre las condiciones laborales de los inmigrantes en las empresas para combatir por medio de la Administración y de las entidades sindicales la ocupación irregular, los abusos laborales y la economía sumergida.

7.- Fomentar y colaborar en la financiación de proyectos de cooperación de inmigrantes inscritos en asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que implementen tales proyectos para el desarrollo en sus países de origen (acciones sanitarias, educativas, laborales, fórmulas de autogestión...) o en el propio municipio, pero con un claro beneficio sobre la población que continúa en su país.

SEGUNDO.- Que el Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes (Ceimigra), se propone, entre otros, los siguientes fines fundacionales:

1.- El establecimiento y gestión del Observatorio Valenciano de las Migraciones, para: el conocimiento actualizado de los flujos migratorios, el diagnóstico de las transformaciones sociales en las que inciden, y la propuesta de medidas que respondan a las nuevas realidades a administraciones y entidades públicas, así como a entes sociales.

2.- El establecimiento y gestión de una Escuela de Ciudadanía Intercultural dirigida a: la formación especializada de profesionales y voluntarios sobre migraciones, gestión de la pluralidad cultural, mediación social y convivencia; la formación de dirigentes comunitarios y emprendedores sociales en toda forma de participación ciudadana; la formación cívica de inmigrantes; la animación de espacios de encuentro intercultural e interreligioso; la sensibilización social; la formación para la inserción social y la integración laboral de la población inmigrante.

3.- El fomento del codesarrollo, a través de la formación y proyección social de líderes comunitarios en los países de origen de las migraciones y de las asociaciones de inmigrantes en la Comunidad Valenciana, de la reflexión conjunta con los actores anteriormente mencionados, las ONGs y la Cooperación Descentralizada.

4.- Aquellos otros fines relacionados con el estudio de las migraciones, la formación y la integración social de inmigrantes que determine el Patronato



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

en el marco de la política de la Generalitat Valenciana en materia de inmigración, codesarrollo y ciudadanía.

TERCERO.- Que la Fundación CeiMigra tiene entre sus objetivos la información, formación y asesoramiento de la población inmigrante y el desarrollo de cualquier tipo de actividades que impulsen su más plena integración social, así como el desarrollo de cualquier clase de masters, cursos y actividades de formación de aquellas personas que deseen especializarse en la temática de la inmigración.

CUARTO.- Que las partes firmantes, conscientes de la necesidad de formalizar un marco procedimental que permitiera la coordinación de las actuaciones en el ámbito de la inmigración, de acuerdo con las prioridades de cada institución, firmaron a tal efecto un Acuerdo Marco en fecha 5 de noviembre de 2007, Acuerdo que requiere la posterior articulación de la colaboración entre las partes mediante la concreción de actuaciones y compromisos específicos de las entidades firmantes, por lo que deciden formalizar el presente Convenio Específico, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA. Objeto del Convenio

Es objeto del presente Convenio establecer la colaboración concreta de las partes firmantes en la elaboración de un Plan Municipal estratégico de las migraciones, a fin de contribuir técnicamente en la elaboración del Plan, responder a las exigencias de las personas inmigrantes en el contexto municipal, favorecer la incorporación de los inmigrantes al desarrollo local y preparar a la población y a las instituciones locales para afrontar la convivencia intercultural.

SEGUNDA. Programa de trabajo y actividades

La colaboración entre ambas entidades plantea la realización de las actividades en base a dos programas y con las competencias respectivas que se indican:

1.- Plan Municipal de Convivencia Intercultural

a. Diagnóstico de la realidad del municipio

CeiMigra ayudará al Ayuntamiento a elaborar un Plan Municipal de Convivencia Intercultural, para lo cual se compromete a realizar el diagnóstico de la inmigración a través del Observatorio Valenciano de las Migraciones, y a mantenerlo periódicamente actualizado.

El diagnóstico se elaborará a partir de los datos secundarios que ofrezca el Ayuntamiento, así como la disposición de los datos del Observatorio Valenciano de las Migraciones.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El Ayuntamiento pondrá a disposición del Plan la recogida de información basada en la observación participativa a través de los servicios municipales existentes, para lo cual asignará un técnico, de entre sus propios funcionarios, como representante del Plan.

El diagnóstico se centrará en analizar la presencia de inmigrantes en los diferentes ámbitos de convivencia municipal, así como valorar los recursos existentes en el municipio. Por tanto, se analizará por medio de técnicas cuantitativas y cualitativas los siguientes ámbitos: el padrón municipal de habitantes, el censo escolar, el censo de vivienda, el censo sanitario, el censo de asociaciones de inmigrantes y de asociaciones y entidades sociales.

b.- Elaboración del Plan

Tras el diagnóstico de la realidad migratoria del municipio, la Fundación CeiMigra asesorará y apoyará al Ayuntamiento en la redacción del Plan Municipal de Convivencia Intercultural, mediante la designación de una persona responsable de la comunicación permanente con los servicios municipales.

2.- Apoyo en el desarrollo de actividades

Paralelamente al diagnóstico municipal y la redacción del Plan y en el marco de colaboración que se establece, ambas entidades unirán esfuerzos humanos, técnicos, financieros y de gestión para apoyar el desarrollo de actividades en distintas áreas de intervención:

A) Formación

Como actuación de carácter urgente, a emprender en primer lugar, la Fundación CeiMigra realizará una propuesta formativa en asuntos de extranjería e interculturalidad dirigida a los técnicos municipales de las concejalías implicadas directamente en temas de inmigración, oferta que se ampliará posteriormente a los responsables vecinales, a los dirigentes de asociaciones y a los distintos subsistemas (educativo, sanitario, policial...). Igualmente, en caso que el Ayuntamiento así lo decidiera, CeiMigra asesorará desde su propia experiencia en la implantación de cursos municipales ocupacionales y de formación no reglada que propicien la inserción laboral y la integración social de los inmigrantes.

Al Ayuntamiento corresponde sufragar los gastos correspondientes a la docencia y responsabilizarse de la gestión de las actividades formativas, articulando los procedimientos adecuados (información, preinscripciones, etc.) y disponiendo las infraestructuras precisas (espacios, medios audiovisuales...) para la celebración de la actividad correspondiente, así como el personal necesario para llevar todo ello a cabo.

B) Información y asesoramiento

CeiMigra elaborará materiales de información de interés para las personas inmigrantes, relativa a asuntos de extranjería, laborales, habitacionales..., a fin de difundirlos entre la población a través de los servicios municipales pertinentes (Servicios Sociales, ADL, Gabinete Psicopedagógico, centros juveniles...). Igualmente, estará a disposición de los técnicos municipales para su asesoramiento en cuestiones relacionadas con los mencionados temas,



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

estableciéndose previamente, de común acuerdo entre ambas entidades, los medios, procedimientos o protocolos que deberán utilizarse para efectuar las consultas.

El Ayuntamiento, por su parte, correrá a cargo de los gastos generados por la edición de los materiales informativos, responsabilizándose de distribuirlos entre los servicios municipales competentes para su difusión y facilitará la comunicación entre los técnicos de CeiMigra y cada uno de sus servicios municipales, comprometiéndose a crear un servicio de mediación en aquellos lugares en que la composición de la población aumente la complejidad de situaciones.

C) Promoción de la Mediación

La Fundación CeiMigra organiza cursos de formación para la Mediación, tanto de iniciación como específicos en diferentes ámbitos (mediación en la familia, mediación laboral, mediación en salud...) y gestiona una bolsa de trabajo de mediadores sociales interculturales. Ante un posible conflicto intercultural en el municipio, la Fundación pondrá a disposición del Ayuntamiento su bolsa de mediadores interculturales, formados en los cursos de CeiMigra, con el fin de gestionar el conflicto.

El Ayuntamiento, por su parte, decidirá la forma jurídica de contratación en aquellos casos en que se requiera un mediador intercultural, dando cauce, en el momento en que valore su necesidad, a un servicio de mediación social profesionalizado para el municipio.

D) Sensibilización social

La Fundación CeiMigra contribuirá a impulsar en el municipio todas las actividades que, de común acuerdo con el Ayuntamiento, se considere pertinentes para la consideración social del fenómeno migratorio como portal de transformación de relaciones y como nuevo aspecto a tener en cuenta para conseguir una auténtica convivencia de derechos y deberes -con especial atención al mundo educativo, como plantel de una nueva ciudadanía (colegios, institutos, centros educativos, etc.) y a los ámbitos de participación social (barrios, asociaciones, centros sociales, etc.)-, a través, fundamentalmente, de:

• Espacios interculturales

CeiMigra pondrá a disposición de las entidades y asociaciones que lo deseen los materiales apropiados para la realización de espacios interculturales, espacios que asesorará desde su experiencia.

A esas entidades y especialmente a las asociaciones solidarias creadas entre los propios inmigrantes, corresponde la gestión de los espacios con la ayuda del propio Ayuntamiento, que se responsabilizará de promover la participación de las organizaciones sociales, así como de disponer la infraestructura (local, medios...) y el personal necesarios para el desarrollo de la actividad.

• Campañas de sensibilización



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

CeiMigra elaborará los contenidos de las campañas de sensibilización para su implementación en el municipio, asesorando acerca de las estrategias para su implantación.

Al Ayuntamiento corresponde la programación, gestión y realización de las mismas entre los diversos grupos sociales (estudiantes, asociaciones vecinales y culturales, comerciantes, etc.).

E) Promoción del codesarrollo

CeiMigra, a través de los diferentes servicios municipales implicados en el tema de la inmigración, contactará con las asociaciones locales de inmigrantes susceptibles de asumir proyectos de codesarrollo, creando sinergias entre los tres actores para fomentar actividades especialmente relevantes en este ámbito: formación, sensibilización, asesoramiento e implementación de proyectos; creación de puentes de comunicación, formación e interacción entre las comunidades de origen y sus emigrantes; talleres de capacitación para inmigrantes económicos, según las necesidades detectadas en sus países de origen; y, en definitiva, cualquiera otra actividad que, en concordancia con las anteriores, sea útil para el propósito de implicar a los inmigrantes con la realidad de sus tierras de origen.

El Ayuntamiento incorporará la dimensión del codesarrollo a su política de cooperación al desarrollo, poniendo especial énfasis en el fomento del asociacionismo inmigrante y su participación ciudadana, como medio de promoción de actividades que contribuyan al desarrollo de sus países de origen.

TERCERA. Financiación

Las actividades de las distintas áreas de intervención contempladas en el presente Convenio serán financiadas por el Ayuntamiento de Paterna con cargo a sus presupuestos, sin excluir otras entidades colaboradoras, públicas o privadas, con las que el Ayuntamiento pueda mantener contacto a fin de garantizar la disponibilidad de los recursos y/o la financiación necesarios.

Para ello, CeiMigra facilitará al Ayuntamiento información para la búsqueda de recursos que puedan potenciar el Plan Municipal de Convivencia Intercultural, correspondiendo al ente local formalizar la petición y gestionar en los términos que exija la convocatoria.

En el caso concreto de los cursos, tanto de formación para la Mediación como los dirigidos a técnicos municipales, el coste a sufragar por el Ayuntamiento estará estrictamente limitado a los importes percibidos por el personal docente, gastos que CeiMigra facturará al Ayuntamiento a fin de liquidar a los profesores, de cuya selección y contratación para tal menester se hará cargo la Fundación.

En cuanto al diagnóstico municipal y el apoyo técnico a la elaboración del Plan de Convivencia Intercultural, los gastos derivados de la contratación de los profesionales correspondientes por parte de CeiMigra, serán sufragados por la subvención concedida a la Fundación para este fin por la Conselleria de Inmigración y Ciudadanía, suponiendo para las arcas municipales únicamente el coste adicional correspondiente a la parte proporcional de los salarios de la persona responsable de la comunicación permanente con los servicios municipales y de la persona responsable de información y asesoramiento, junto con los



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

importes derivados de desplazamientos, dietas, etc., cantidad total estimada en 9.000 € (nueve mil euros) para todo el proceso.

CUARTA. Recursos humanos

Por parte de CeiMigra:

- *Pondrá la colaboración de todos sus servicios actuales a disposición del Plan.*
- *Nombrará una persona responsable en cada provincia para la negociación de los Planes, experta en Mediación intercultural.*
- *Dispondrá una Secretaría experta en prestaciones, asociaciones, servicios..., a cargo de un/a Trabajador/a Social, para mantener permanente comunicación con los servicios municipales.*
 - *Progresivamente se incorporará al Plan la figura o figuras de mediadores interculturales.*

Por parte del Ayuntamiento de Paterna:

- *Incorporará a los servicios municipales existentes los elementos propios del Plan.*
- *Nombrará una persona coordinadora.*
- *Incorporará un servicio específico (AMICS).*

QUINTA. Seguimiento

Conforme a la Cláusula Quinta del Convenio de Colaboración entre ambas entidades, el seguimiento y ejecución de este Convenio específico será facilitado por la misma Comisión Mixta de Seguimiento del acuerdo marco, que estará integrada de forma paritaria por un representante de CeiMigra (Gerente o persona en quien delegue) y otro del Ayuntamiento (Alcalde o persona en quien delegue).

La Comisión Mixta creada a este efecto dictará sus propias normas de funcionamiento interno y se reunirá cuantas veces se estime necesario y siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes.

Asimismo y a través de este mismo medio, ambas partes se comprometen a intercambiar información sobre otras actividades que puedan resultar de interés común.

SEXTA. Vigencia

El presente Convenio específico será vigente desde el momento de su firma y extenderá su vigencia durante el período de elaboración del Plan Municipal, excepto denuncia explícita de alguna de las partes. En tal supuesto, la entidad que tome la iniciativa de denunciar el acuerdo deberá comunicarlo en escrito razonado a la otra parte, en un plazo no inferior a dos meses previos a la finalización y, en todo caso, ambas partes estarán obligadas a finalizar las tareas y compromisos en curso de ejecución.

SÉPTIMA.- Rescisión



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

El incumplimiento de alguna de las cláusulas específicas dará lugar a la rescisión del Convenio y a las acciones que en su caso correspondan. Dada la naturaleza administrativa del presente convenio, las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse en su ejecución se resolverán ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas entidades firman el presente Convenio, por duplicado, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por el Ayuntamiento de Paterna

Por la Fundación CeiMigra

Fdo.: Lorenzo Agustí Pons

Fdo.: Joaquín García Roca"

SEGUNDO.- Que el Alcalde Presidente suscriba dicho Convenio con el Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes - Fundación de la Comunidad Valenciana (CeiMigra).

TERCERO.- Aprobar el gasto y pago al Centro de Estudios para la Integración Social y Fundación de Inmigrantes - Fundación de la Comunidad Valenciana (CeiMigra), por importe de 9.000'00 Euros, con cargo a la partida 3236-48912 RC 5836, dicho pago se realizará previa justificación del gasto, de conformidad con la cláusula tercera del presente convenio.

CUARTO.- Comunicar al Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes - Fundación de la Comunidad Valenciana (CeiMigra), al Técnico de Cooperación e Inmigración y al Coordinador de Bienestar Social.

18º.- SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA COMPAÑÍA ANANDA DANSÁ 2008.- Dada cuenta del expediente de referencia tramitado por la Sección de Promoción y Dinamización Municipal relativo a la suscripción de un convenio de colaboración entre este Ayuntamiento y la Compañía "Ananda Dansa S.L." de coproducción del espectáculo "LA CASETA DE LA MUJER SERPIENTE" (título provisional).

RESULTANDO, que el informe emitido por la Jefa de Área de Cultura que indica que desde el año 2000 el Gran Teatre "Antonio Ferrandis" ha coproducido con la Compañía Ananda Dansa un total de 5 espectáculos resultando beneficiosa para este Ayuntamiento toda vez que la citada Compañía ha cosechado diversos premios en el área de las artes escénicas adquiriendo de esta manera un reconocimiento a nivel nacional lo que supone para este Municipio y en concreto para el Gran Teatre Antonio Ferrandis un indudable prestigio participar en la coproducción del espectáculo "La Caseta de la Mujer Serpiente" así como una publicidad impagable en todos los circuitos teatrales y festivales en los que actúe esta compañía con la citada producción sin obviar la proyección de nuestro teatro a nivel nacional.

RESULTANDO, que entre los objetivos de la Concejalía de Cultura se halla en fomento y apoyo a las actividades e iniciativas culturales llevando a cabo una programación de todos y para todos, donde prima la calidad y el fomento a las compañías de la Comunidad Valenciana.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

CONSIDERANDO, el art. 88 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el que establece la posibilidad de las Administraciones Públicas de celebrar acuerdos, pactos, convenios o contratos con personas tanto de Derecho Público como privado.

CONSIDERANDO, que el convenio a suscribir contempla la autorización y compromiso de gastos para los presupuestos municipales de 2008 por importe de 9.280 €.

CONSIDERANDO, lo dispuesto en el artº 4. "Cuota Tributaria" de la Ordenanza Fiscal de la Tasa por asistencia a las actividades culturales y artísticas organizadas y por cesión de servicios, instalaciones y equipos existentes en los centros culturales "Gran Teatre" y "Teatre Capri".

c) Coproducción y/o coorganización.: Cuando el Gran Teatre participe en una actividad o espectáculo como coproductor o coorganizador, las tarifas se reducirán pudiendo incluso no aplicarse ninguna, a criterio de la Dirección, según otras compensaciones que se pudieran derivar.

CONSIDERANDO, la Providencia de la Concejalía de Cultura de fecha 19 de febrero del año en curso, en base al informe emitido por la Jefa del Area de Cultura de 19 de febrero de 2008.

A la vista de lo expuesto, del informe de la Jefa de Sección de Promoción y Dinamización Municipal, de la fiscalización previa del Sr. Interventor y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Promoción y Dinamización Municipal de fecha 20 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Aprobar la colaboración entre este Ayuntamiento de Paterna y la Compañía "ANANDA DANSA S.L"., consistente en la coproducción del espectáculo "LA CASETA DE LA MUJER SERPIENTE".

SEGUNDO.- Aprobar el convenio de colaboración a suscribir entre este Ayuntamiento de Paterna y la Compañía Ananda Dansa S.L., que ha de regir la citada coproducción y cuyo texto se transcribe literalmente:

**"CONVENIO PARTICULAR DE COLABORACIÓN EN ACTIVIDADES CULTURALES ENTRE LA
COMPAÑÍA "ANANDA DANSA",Y EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA**

REUNIDOS

De una parte **D. LORENZO AGUSTÍ PONS, EN CALIDAD DE ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA**, que interviene en nombre y representación de este (y debidamente facultado para la formalización del presente Convenio por Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha.....).

De otra **D. EDISON VALLS**, en representación de la compañía **ANANDA DANSA S.L., C.I.F. B-96.516.687** que interviene en nombre y representación de esta (y debidamente facultado para la formalización del presente Convenio).

CONVIENEN

PRIMERA.- Que el Ayuntamiento de Paterna tiene entre sus principales objetivos el fomento y apoyo de las iniciativas y actividades culturales



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

llevando a cabo una programación de todos y para todos, donde prima la calidad y el fomento a las compañías de la Comunidad Valenciana así como la proyección del Gran Teatro "Antonio Ferrandis" a nivel nacional.

SEGUNDA.- *Que la Compañía "Ananda Dansa" está interesada en la suscripción de un Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Paterna para el estreno de su próxima creación "LA CASETA DE LA MUJER SERPIENTE".*

A tal efecto, la citada Compañía se compromete a:

- Estrenar a nivel nacional la obra "La Caseta de la mujer serpiente" que se realizará los días 6, 7 y 8 de junio con 3 funciones en fin de semana, el viernes a las 19 horas un ensayo general con público para alumnos de las escuelas municipales de Teatro y Danza, el sábado estreno a las 22,30 horas y domingo a las 19,00 horas en el Gran Teatro Antonio Ferrandis.*
- La colocación del logotipo del Gran Teatro "Antonio Ferrandis" junto con la leyenda "Coproducción del Gran Teatro Antonio Ferrandis de Paterna" en toda su publicación y publicidad que se realice del espectáculo, incluidos los programas de mano, cartelería de todos los tamaños, vídeo y CD si lo hubiere.*
- El cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.*
- A la presentación, con anterioridad a cada ensayo como en cada estreno de la obra de los documentos TC2 y TC1 de los trabajadores.*

TERCERA.- *La colaboración solicitada se concreta en la cesión del Gran Teatro para realización de ensayos que se iniciarían a partir del mes de enero en el escenario o sala polivalente y se prolongarán hasta el día del estreno sin interferir en ningún caso en la programación teatral y cultural del Gran Teatro. Desde el 29 de mayo al 5 de junio de 2008 montaje y ensayos generales en los cuales este Ayuntamiento aportará su equipo técnico y humano.*

Durante los días de cesión para los ensayos en el escenario o sala polivalente, los desperfectos que se pudieran ocasionar será de cuenta de la compañía.

CUARTA.- *El Ayuntamiento de Paterna aportará un total de **9.280 € I.V.A. incluido** en concepto de nómina a los bailarines de la compañía. La cuantía concedida deberá hacerse efectiva previa emisión de la factura y certificado que acredite que la actuación se realizó satisfactoriamente.*

Así mismo, el Ayuntamiento correrá con los gastos que suponga el personal técnico necesario durante los ensayos generales anteriores al estreno y durante las representaciones de los días 7 y 8 de junio de 2008.

QUINTA.- *La Compañía "ANANDA DANSA" deberá cumplir con lo convenido y establecido en el apartado segundo, velando por la efectiva ejecución de lo acordado por la Jefa del área de Cultura.*



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

SEXTA.- Las actividades/actos se llevarán a cabo en el Municipio de Paterna, en el Gran Teatro "Antonio Ferrandis" durante los días relacionados en los puntos segundo y tercero y se realizarán por la Entidad de forma totalmente gratuita, a excepción del pago de los bailarines y gastos de personal técnico durante los ensayos y las representaciones referidos en el punto cuarto.

SÉPTIMA.- La compañía disfrutará de la cesión del teatro cuando le sea necesario ensayar en el escenario o sala polivalente cualquiera de los espectáculos coproducidos.

OCTAVA.- El presente convenio tendrá vigencia hasta la finalización de los actos motivo del mismo.

NOVENA.- El convenio que se establece con la Compañía ANANDA DANSA no supone que la actividad de la citada Entidad esté encuadrada bajo el ámbito de organización y dirección del Ayuntamiento, ni supone prestación de servicios a la Corporación Municipal.

DÉCIMA.- El Ayuntamiento de Paterna queda liberado de cualquier responsabilidad en que pudiera incurrir la Compañía ANANDA DANSA, en sus tareas tanto administrativas como técnicas así como en la realización y transcurso de las actividades o actos convenidos.

UNDÉCIMA.- El Ayuntamiento de Paterna se reserva la facultad de dejar sin efecto el presente convenio, en el momento en que lo estime conveniente, debiendo avisar en todo caso al interesado, con una antelación de al menos treinta días.

DUODÉCIMA.- Las dos partes se someterán a la jurisdicción ordinaria del Municipio de Paterna.

EN PATERNA A DE DE 2008

POR EL AYUNTAMIENTO	POR EL INTERESADO

**ANTE MI:
LA SECRETARIA "**

TERCERO.- Aprobar el gasto correspondiente al caché de los bailarines por importe de 9.280 € y aplicarlo en la Partida presupuestaria 4514-22709 del presupuesto de 2008.

CUARTO.- Facultar al Alcalde-Presidente, tan ampliamente como proceda para la firma del convenio, y cuantas otras acciones de él se deriven.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

QUINTO.- Comunicar el presente acuerdo a la Compañía Ananda Dansa, Jefa del Área de Cultura e Intervención de Fondos Municipales a los efectos oportunos.

19º.- POLICÍA LOCAL.- MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO PRIMERO Y SEGUNDO DE LA ORDENANZA MUNICIPAL PARA CONCESIÓN DE RESERVAS DE ESTACIONAMIENTO PERSONALIZADAS PARA DISCAPACITADOS Y MINUSVÁLIDOS. - Dada cuenta del expediente de referencia.

Vistas las Propuestas de modificación de los arts. 1 y 2 de la "Ordenanza Reguladora del otorgamiento de Licencias de Reservas de Estacionamiento Personalizado para discapacitados y minusválidos", elaboradas, por la Policía Local que presenta el Intendente Principal Jefe de la misma y que dicen:

"Habiendo recibido en su día, certificación del acuerdo de la Sesión Ordinaria por el Ayuntamiento Pleno, de fecha 22 de Febrero de 2007, punto "17" Policía Local:- Modificación "Ordenanza Reguladora del Otorgamiento de Licencias de Reservas de Estacionamiento Personalizado para Discapacitados y Minusválidos", se ha observado que si bien en la exposición esta bien redactado, en el acuerdo Primero en el párrafo Tercero, se ha omitido la frase "Deberá coincidir el domicilio de la persona minusválida con el de la persona que conduce", que debería figurar detrás del punto y seguido del punto 3), asimismo figura apartado c) y d), cuando debería decir a) y b)."

Y así mismo:

"Propuesta de modificación de la "Ordenanza Reguladora del Otorgamiento de Licencias de Reservas de Estacionamiento Personalizado para Discapacitados y Minusválidos".

Tras la aprobación de la Ordenanza y su aplicación, la experiencia y la puesta al día de las exigencias para la concesión, y puesto que concurren en la Ordenanza por una parte el interés de los ciudadanos que cada día demandan plazas de aparcamiento, y por otro lado el facilitar el desplazamiento de las personas que padecen discapacidad o minusvalía en grado muy elevado; se han mantenido conversaciones con los Servicios Sociales Municipales, donde tramitan las tarjetas de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida, con el fin de homogeneizar en lo posible la actuación municipal.

Que las tarjetas de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida expedidas por Servicios Sociales, están reguladas en la Orden de 11 de Enero de 2001, de la Consellería de Bienestar Social, por la que se regula la tarjeta de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida, y se establecen las condiciones para su concesión publicada en el DOGV nº 3923 de fecha 23 de Enero de 2001.

Que en su artículo 5. Requisitos, en su último párrafo dice "Movilidad reducida. La determinación de este extremo se fijará a través de la aplicación del baremo que, como Anexo 3 se incluye en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE de 26 de Enero de 2000), mediante dictamen emitido por el Centro de Diagnóstico y Orientación dependiente de la Dirección Territorial de Bienestar Social correspondiente.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Que puesto que existe normativa que define la movilidad reducida y es requisito indispensable que supere el baremo establecido para la concesión de la tarjeta de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida.

Se Propone:

Modificar la vigente "Ordenanza Reguladora del Otorgamiento de Licencias de Reservas de Estacionamiento Personalizado para Discapacitados y Minusválidos" en la siguiente forma:

En el artículo 1.- Exigencias para la concesión de la Licencia de Reserva de Estacionamiento Personalizado, se incluiría un quinto requisito, que sería:

5) Estar en posesión de tarjeta en vigor de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida. Presentarán fotocopia que será cotejada con el original por esta Policía Local.

Asimismo en el artículo 2.- Condiciones de la Licencia. El punto 4, al haber una normativa que ya define los requisitos para la obtención de la tarjeta de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida, quedaría de la siguiente forma:

4) En las demás circunstancias, se les informa que pueden dirigirse a los Servicios Sociales de este Ayuntamiento para solicitar la tarjeta de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida, caso de reunir los requisitos."

RESULTANDO la conveniencia y oportunidad de regular determinadas aplicaciones de la Legislación apropiada a aspectos y necesidades concreta de la Villa de Paterna, sus diversos núcleos de población, y al conjunto del Término Municipal en sí mismo.

CONSIDERANDO la facultad que establece el art. 105 de la Ley 30/92 de Procedimiento Administrativo Común, para la corrección de oficio, por la Administración de los errores materiales.

CONSIDERANDO la potestad reglamentaria reconocida a los Municipios, en la esfera de sus competencias, por los arts. 4 de la Ley de Bases (7/85) y 55 del Texto Refundido de Régimen Local (RDL 781/86); así como por la Ley 57/03 de medidas de modernización del Gobierno Local en su art. 4.

CONSIDERANDO que el art. 25.2.b de la Ley de Bases (Ley 7/85) establece, entre las competencias municipales la "Ordenación del Tráfico de vehículos y personas en las vías urbanas"; y el art. 41.8 del ROF (RD 2568/86) atribuya al Alcalde "dirigir la Policía urbana de circulación... publicando al efecto Bando u otras medidas legales"; así como la potestad genérica del Alcalde de dictar Bandos del art. 21.e de la Ley 57/03 de medidas de modernización del Gobierno Local.

CONSIDERANDO que los arts. 7, 193, 68 y 79 del Texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos y Seguridad Vial (RDL 339/90) insisten, de forma más específica, en estas competencias y potestades; y concretamente se señala: "la regulación, mediante disposiciones de carácter general, de los usos de las vías públicas, haciendo compatible la equitativa



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

distribución de los aparcamientos entre todos los usuarios, con la necesaria fluidez del Tráfico rodado y con el uso peatonal de las calles".

CONSIDERANDO que la Ley 1/98 de la Generalitat Valenciana sobre Supresión de Barreras Urbanísticas y de Comunicación, en su Título II, Capítulo III recomienda a los Ayuntamientos adoptar las medidas adecuadas para la accesibilidad cerca de su propio domicilio, de los vehículos de uso privado que transportan a discapacitados y minusválidos, llegando, incluso a reservarles, en los lugares donde se compruebe que es necesario, plazas de aparcamiento.

CONSIDERANDO así mismo, los preceptos y exigencias que para la concesión de tarjetas de estacionamiento para vehículos que transporten a personas de reducida movilidad, establece la Orden de la Consellería de Bienestar Social de 11 de Enero de 2001.

CONSIDERANDO también las condiciones para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía de los RRDD 36/78 y 1971/99.

CONSIDERANDO cuanto establece el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales (RD 1372/86) , respecto al carácter y uso de los Bienes de Dominio Público así como la posibilidad de su concesión como "uso privativo" (arts. 75 y 78); con especial referencia a la posibilidad del art. 75 de que "concurran circunstancias singulares", en conexión al "uso normal especial", también del art. 75 cuando sí concurran circunstancias singulares y que regula la concesión del citado uso (art. 77) por licencia (ajustada a la naturaleza del dominio y a los actos de afectación).

CONSIDERANDO que la Ley 57/03 de Medidas de Modernización del Gobierno Local establece por un lado, que el Alcalde es el Jefe de la Policía Local (art. 124j); y por otro que es el Pleno Municipal el competente para la aprobación y modificación de reglamentos y Ordenanzas Municipales (art. 123d).

A la vista de lo expuesto, del informe del Técnico Adjunto a la Policía Local y del dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Convivencia de 19 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Aprobar la modificación del **Artículo 1** de la "Ordenanza Reguladora del Otorgamiento de Licencias de Reservas de Estacionamiento Personalizado para Discapacitados y Minusválidos", tanto en su apartado 3, como en la adición de un 5ª apartado; quedando, por tanto redactado el referido Artículo 1, como sigue:

"Artículo 1. *Exigencias para la concesión de la licencia de reserva de estacionamiento personalizado.*

1. En función de quien conduce el vehículo.

- a) Si conduce la persona minusválida; la calificación de minusvalía expedida por la Consellería de Trabajo y Seguridad Social, siendo la calificación definitiva igual o superior al 60 por ciento referida a las extremidades inferiores. Debe aportar el permiso de conducir en la Central de Policía para sacar fotocopia cotejando especialmente la parte destinada a restricciones y adjuntarla al expediente.*



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

b) Si no conduce la persona disminuida: la calificación de minusvalía expedida por la Consellería de Trabajo y Seguridad Social, el porcentaje total de la minusvalía deberá ser igual o superior al 80 por ciento, la calificación de la minusvalía permanente y tener valorada de manera positiva la necesidad de asistencia de tercera persona con carácter definitivo.

Apartado 2) Deberá aportar Permiso de Circulación y Tarjeta de Inspección Técnica de vehículo, donde figuran las adaptaciones hechas al vehículo, quedando fotocopias en el expediente. El vehículo debe estar domiciliado en esta villa de Paterna.

Apartado 3) Estar empadronado en la Villa de Paterna.

- a) Si conduce la persona minusválida, el minusválido.
- b) Si no conduce la persona minusválida, el minusválido y los padres, tutores o legales representantes, que sean titulares y/o conductores del vehículo. Deberá coincidir el domicilio de la persona minusválida con el de la persona que conduce.

Apartado 4) a) No disponer de plaza de garaje en propiedad, en alquiler, ni de cualquier otro tipo. Adjuntará declaración jurada y Certificado al respecto del Registro de la Propiedad.

b) En el caso de que las plazas sean de los tipos descritos, se admitirá, asimismo, siempre que las citadas plazas no cumplan con la normativa vigente de accesibilidad para el caso. Se adjuntará Declaración Jurada.

Apartado 5) "Estar en posesión de tarjeta en vigor de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida. Presentarán fotocopia que será cotejada con el original por la Policía Local."

SEGUNDO.- Aprobar la modificación del **Artículo 2** de la "Ordenanza Reguladora del Otorgamiento de Licencias de Reservas de Estacionamiento Personalizado para Discapacitados y Minusválidos", en su apartado 4, quedando, por tanto redactado el referido apartado 4 del Artículo 2, como sigue:

"Artículo 2. Apartado 4). " En las demás circunstancias, se les informa que pueden dirigirse a los Servicios Sociales de este Ayuntamiento para solicitar la tarjeta de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida, caso de reunir los requisitos."

TERCERO.- Exponer al público la Ordenanza aprobada por 30 días hábiles publicando edictos en el B.O.P. y Tablón de anuncios del Ayuntamiento, con la finalidad de que los interesados puedan examinar el expediente y formular en el plazo indicado las alegaciones, sugerencias o reclamaciones que tengan por convenientes, como manda el art. 49 de la Ley de Bases de Régimen Local (Ley 7/85).

Transcurrido el referido plazo, si no se hubieran formulado ninguna alegación se entenderá aprobada definitivamente la Ordenanza, una vez



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

publicado el texto íntegro en el B.O.P. y transcurrido el plazo a que se refiere el art. 65.2 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril.

CUARTO.- Dar traslado del Expediente a la Policía Local para su coordinación y cumplimiento.

20º.- OFICINA DE SECRETARÍA.- CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO (ARTº 46.2.E LRBRL)

A) DACIÓN CUENTA DE LOS DECRETOS DE ALCALDÍA Y CONCEJALES CON FACULTADES DELEGADAS, DEL Nº 309 DE 22/01/2008 AL Nº 956 DE 19/02/2008, AMBOS INCLUSIVE.- Dada cuenta de los Decretos de Alcaldía y Concejales con facultades delegadas, del nº 309 de 22/01/2008 al nº 956 de 19/02/2008, ambos inclusive, el Pleno se da por enterado.

B) DACIÓN CUENTA DE LAS ACTAS DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL NÚMEROS 2, 3 y 4/2008.- Dada cuenta de las actas de Junta de Gobierno Local números 2, 3 y 4/2008, el Pleno se da por enterado.

21º.- MOCIONES

PREVIAMENTE, DADO QUE LA MOCIÓN SIGUIENTE ES REGISTRADA EN FECHA 22 DE FEBRERO DE 2007, SE PROCEDE A VOTAR LA DECLARACIÓN DE URGENCIA DE DICHA MOCIÓN, SIENDO APROBADA POR UNANIMIDAD.

I) MOCIÓN CONSENSUADA, PRESENTADA POR LOS TRES GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES (GRUPO POPULAR, GRUPO SOCIALISTA Y GRUPO EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD), EN RELACIÓN CON LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.- Dada cuenta de la moción consensuada, presentada por los tres Grupos Políticos Municipales (Grupo Popular, Grupo Socialista y Grupo EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD), en relación con la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo tenor literal es el siguiente:

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El año 2008 se cumple el sesenta aniversario de la adopción y proclamación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hito histórico de trascendente importancia que aconseja una conmemoración extraordinaria.

La Carta de los Derechos Humanos supuso en su momento un esfuerzo común para superar y erradicar cualquier conducta atentatoria contra la dignidad e igualdad de todos los seres humanos con la finalidad de, desde su respeto, lograr la consecución de un mundo concebido desde la libertad de la persona que propicie la armonía en la relación entre los diversos estados.

A pesar del espíritu que impulsó la proclamación de los derechos fundamentales, no siempre han encontrado el apoyo y la consideración deseables entre los pueblos.

La vulneración sistemática del contenido de la Declaración de los Derechos Humanos es una realidad en distintos puntos del planeta, y su pleno reconocimiento continúa encontrando escollos incluso en el seno de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

las democracias más avanzadas, circunstancia que impone la necesidad de que, tanto desde las instituciones como desde la sociedad civil, se impulse de forma decidida la labor iniciada hace sesenta años con el fin de consolidar el compromiso adquirido para el éxito del verdadero respeto y observancia de los Derechos Fundamentales.

El carácter intrínseco de estos Derechos a la condición humana, abstracción hecha del entorno cultural, social y político de la persona, implica a la exigencia de su absoluto respeto para el pleno desarrollo de esta, base imprescindible para la óptima convivencia de los ciudadanos dentro de un estado de derecho.

La sensibilización, tanto de las Instituciones Públicas como de la ciudadanía, es fundamental con el fin de combatir y contener cualquier actitud que suponga el menoscabo de los Derechos Humanos.

Por todo lo expuesto, se propone al Pleno la adopción de los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO. Impulsar la celebración de actos institucionales, así como difundir entre los ciudadanos de nuestro municipio la Carta de los Derechos Humanos.

SEGUNDO. Transmitir el presente acuerdo a las asociaciones y colectivos ciudadanos ubicados en el municipio, para que puedan llevar a cabo actos de celebración y conmemoración.

TERCERO. Proclamar nuestro respeto y completa adhesión a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada mediante la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948."

A la vista de todo lo cual, el Pleno por unanimidad acuerda aprobar la moción en todos sus términos.

II) MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD, RELATIVA A LA SOLICITUD DE LA CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN, EN LA QUE ESTÉN REPRESENTADAS LAS DISTINTAS ENTIDADES AFECTADAS POR LA CONEXIÓN ENTRE ZONAS INDUSTRIALES Y CARRETERA PLÀ DEL POU.- Dada cuenta de la moción presentada por el Grupo EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD, relativa a la solicitud de la constitución de una Comisión, en la que estén representadas las distintas entidades afectadas por la conexión entre zonas industriales y carretera Plà del Pou, cuyo tenor literal es el siguiente:

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Paterna tiene anualmente una elevada tasa de accidentes de tráfico que se derivan de las grandes infraestructuras viarias que atraviesan el término municipal. Uno de los puntos más negros y peligrosos es la llamada rotonda de Asepeyo, que conecta el casco urbano -en concreto el barrio de Santa Rita con el polígono Fuente del Jarro y la carretera Pla del Pou, que llega hasta La Canyada.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Se da la circunstancia, además, de que la carretera Pla del Pou, que conecta la rotonda de Asepeyo con La Canyada, registra bastante tráfico derivado de las zonas industriales. Por ello, desde el sector empresarial se viene reivindicando desde hace años la conexión directa de las dos zonas industriales. Al mismo tiempo, los vecinos de La Canyada han pedido que el cruce se realice con una solución a dos alturas para que **no se mezclen los tráficos industriales y de los residentes**, lo que generaría un colapso mayor.

Ante la información facilitada por el concejal Alfonso Romero en la última reunión de la Junta de Barrio de la Canyada, en la cual comunicó que se iba a construir una rotonda en el cruce de la carretera del Pla del Pou con la calle Bilbao, desde Compromís per Paterna consideramos que no caben soluciones individuales o de parche, sino que ha llegado el momento de que las **cuatro administraciones que tienen competencias en las vías que convergen en esa carretera y los representantes de los empresarios, los trabajadores y los vecinos, nos sentemos** en una única comisión y estudiemos una solución global al asunto.

Dada la importancia de este tema para la seguridad de miles de personas, Compromís per Paterna, por medio de su portavoz Dolores Ripoll Bonifacio, somete para su votación las siguientes propuestas:

- 1.- Que se constituya una comisión en la que estén representados el Ministerio de Fomento, la Consellería de Infraestructuras, la Diputación de Valencia, Asivalco y el resto de asociaciones empresariales de Táctica, los sindicatos y asociaciones ciudadanas de Santa Rita y La Canyada, así como otras entidades que puedan considerarse afectadas, para estudiar las posibles soluciones para la conexión entre ambas zonas industriales y la carretera del Pla del Pou.
- 2.- Que el ayuntamiento considere la petición mayoritaria que aboga por una solución a este problema, mediante un cruce a dos alturas, **para evitar que se mezclen el tráfico industrial y el de los residentes."**

A la vista de lo expuesto y tras un breve debate, el Pleno por unanimidad acuerda dejar la moción sobre la mesa para su mejor estudio.

III) MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD Y EL GRUPO SOCIALISTA, RELATIVA A LA SOLICITUD A LA F.G.V DE INCORPORACIÓN DE CONVOYS PARA MEJORAR LA FRECUENCIA DE PASO DE LOS MISMOS.- Dada cuenta de la moción presentada por el Grupo EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD y el Grupo Socialista, relativa a la solicitud a la F.G.V de incorporación de convoys para mejorar la frecuencia de paso de los mismos, cuyo tenor literal es el siguiente:

" EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La preocupación por el cambio climático debería estar en las agendas de los diferentes gobiernos en nuestro país y otros países cuyo desarrollo produce efectos de deterioro sobre la atmósfera.

Desde la esfera local podemos contribuir a minorar los focos de contaminación con políticas de control y reducción de emisiones, tanto industriales como de vehículos. Las acciones y proyectos de movilidad son en este sentido una parte determinante en este objetivo y deben tender a fomentar el uso de transportes colectivos como alternativa al vehículo privado.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Una buena oferta de transportes colectivos estimula su utilización y contribuye a hacer que la población opte por este modo de transporte. Para el Ayuntamiento de Paterna es una prioridad potenciar el transporte colectivo. Un tren de cercanías, como el metro, emite cinco veces menos contaminantes que un coche ocupado por una persona. Además, el transporte colectivo es más seguro y su mayor utilización reduciría los accidentes in itinere y además descongestionaría las actuales carreteras.

Por ello, los grupos que presentan esta moción están muy interesados en mejorar la calidad del servicio del metro, especialmente su frecuencia, ya que una mayor frecuencia posibilitará que aumenten los usuarios. Actualmente, la frecuencia del metro desde la estación de Paterna hasta Lliria es de 45 minutos en 11 de los 34 servicios, y solo 8 de los 34 servicios tienen intervalos de 15 minutos.

Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana se comprometió el año 2006 a aumentar las frecuencias de paso a partir del año 2008, pero no ha concretado esta cuestión. Por esta razón, Compromís y PSPV-PSOE, conscientes de que la mayor frecuencia de paso es una necesidad y además una demanda que tanto el movimiento vecinal como los representantes municipales han planteado en diferentes ocasiones, tanto a la Gerencia de FGV como al director general de Transportes,

ACUERDAN:

- a) Solicitar a FGV la incorporación inmediata de convoyes que permitan mejorar la frecuencia del servicio eliminando los intervalos de 45 minutos e incrementando los intervalos de 15 minutos.
- b) La redacción de un plan con fechas desde este año hasta el 2010, en el que se reflejen las incorporaciones de los nuevos convoyes y las mejoras de frecuencia hasta lograr los 15 minutos en todas las franjas horarias en 2010.
- c) Que se traslade el presente acuerdo a juntas de barrio, asociaciones de vecinos, a la Conselleria de Infraestructuras y a Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana."

ACTO SEGUIDO SE DA CUENTA POR LA TENIENTE DE ALCALDE, SRA. VILLAJOS, DE UNA MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO POPULAR EN LOS MISMOS TÉRMINOS, CUYO TENOR LITERAL ES EL SIGUIENTE:

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La preocupación por el cambio climático debería estar en las agendas de los diferentes gobiernos en nuestro país y otros países cuyo desarrollo produce efectos de deterioro sobre la atmósfera.

Desde la esfera local podemos contribuir a aminorar los focos de contaminación con políticas de control y reducción de emisiones, tanto industriales como de vehículos. Las acciones y proyectos de movilidad son en



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

este sentido una parte determinante en este objetivo y deben tender a fomentar el uso de transportes colectivos como alternativa al vehículo privado.

En esta línea viene trabajando el Ayuntamiento de Paterna, con actuaciones tan recientes como el Plan de Movilidad Urbana Sostenible, los autobuses lanzaderas y el estudio de mejora de las líneas de metro y tranvía que dan servicio a nuestro municipio.

La actuación en estas líneas, reivindicada y reclamada por colectivos vecinales, ciudadanía y partidos políticos desde hace tiempo, requiere mejoras en la seguridad, en la limpieza, en las infraestructuras y en las frecuencias de paso dependiendo de los tramos de línea.

Son por tanto varias las peticiones y soluciones posibles que en estos momentos, y después de numerosas reuniones con responsables de la Conselleria de Infraestructuras de la empresa gestora FGV, se pueden concretar en las siguientes:

1.- Prolongación de la **línea de tranvía** desde la última parada actual "Lloma-llarga sur- Terramellar" hasta Lloma-llarga norte, Ciudad Deportiva y Alborgí.

2.- Desvío y modificación del tramo primero de **la línea 1 a su paso por Campamento** para integrar la zona de viviendas existente actualmente al otro lado de las vías, creando un parque mirador sobre la huerta, que recupere el patrimonio histórico de las acequias y los molinos, y dote al barrio de Campamento de los reclamados equipamientos asistenciales, deportivos, de aparcamiento y esparcimiento necesarios y permita recuperar la antigua estación como edificio social emblemático y las actuales vías como avenida de salida de tráfico, ya que actualmente está muy saturada la circulación.

3.- Soterramiento y doble vía en el **tramo Paterna Centro-Santa Rita** con la sustitución del actual apeadero de Santa Rita por una nueva estación con aparcamiento disuasorio que permita conseguir las mismas frecuencias que actualmente se producen hasta Paterna.

4.- Estudio de modificación de la línea a su **paso por Polígono Fuente del Jarro** con análisis de la viabilidad técnica y económica de su posible soterramiento y mejora de nuevos accesos a esta zona industrial.

5.- Soterramiento de la línea **en el tramo de la Canyada** para eliminar definitivamente el aislamiento, la mejora sustancial de frecuencias y los problemas de seguridad de la zona sur de la Canyada, creando una nueva estación denominada "Canyada Este" y recuperando la traza actual de la vías como avenida con eje verde y ciclable.

Estas actuaciones deberán concretarse en estudios informativos y posteriores proyectos con planificación de actuaciones y la dotación económica que corresponda a cada administración y que deberá concretarse en los Convenios necesarios entre el Ayuntamiento y la Consellería de Infraestructuras.

Entre tanto y mientras se desarrollan estas nuevas infraestructuras se requerirá un compromiso de mejora de frecuencias en la línea 1 hasta alcanzar los 15 minutos a Santa Rita, Fuente del Jarro y La Canyada a medida que vayan



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

incomparándose las nuevas unidades de metro. Este compromiso se especificará con tiempos de mejora y plazos de implantación.

Por todo lo anterior los grupos políticos que suscriben proponen para su votación los siguientes,

ACUERDOS

1.- Que se suscriba un Convenio con la Conselleria de Infraestructuras para mejora la infraestructura de las líneas de tranvía y de metro que dan servicio al municipio de Paterna en los términos antes indicados.

2.- Que se mejoren las actuales frecuencias a Santa Rita, Fuente del Jarro y La Canyada hasta alcanzar los 15 minutos de intervalo horario.

3.- Que se traslade el presente acuerdo a Juntas de Barrio, Asociaciones de Vecinos, a la Consellería de Infraestructuras y Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana."

Tras un breve debate en torno al contenido de las mociones, el Pleno por unanimidad acuerda dejar ambas mociones sobre la mesa para su ulterior consenso.

IV) MOCIÓN CONSENSUADA, PRESENTADA POR LOS TRES GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES (GRUPO POPULAR, GRUPO SOCIALISTA Y GRUPO EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD), EN RELACIÓN A LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.- Dada cuenta de la moción consensuada, presentada por los tres Grupos Políticos Municipales (Grupo Popular, Grupo Socialista y Grupo EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD), en relación a la celebración del día Internacional de la Mujer, cuyo tenor literal es el siguiente:

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con motivo de la celebración del día Internacional de la Mujer, desde todas las Administraciones (locales, autonómicas y estatales) queremos vivirlo como el evento que manifiesta la importancia que siempre ha tenido la mujer en la sociedad, involucrándose en actuaciones concretas y determinadas por la concienciación de la época vivida, más siempre con la impronta de favorecer el desarrollo, de expresarse libremente, promoviendo y al mismo tiempo provocando un cambio social.

Hemos abierto los caminos hacia la igualdad efectiva, pero ahora hay que transitarlos, y tenemos que hacerlo entre todas y todos, conscientes de que estamos ejerciendo derechos de ciudadanía.

Aunque todavía se ejercen constantes discriminaciones y abusos, seguiremos trabajando para que las mujeres puedan vivir su maternidad plenamente, con la garantía de protección de los poderes públicos, y para que puedan iniciar cualquier carrera profesional, emprender cualquier proyecto personal, sabiendo que habrá menos obstáculos, que los techos de cristal ya no son irrompibles.

Hoy podemos divisar con confianza el futuro que está por venir.

La Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana y la Ley Orgánica 3/2007 del Gobierno Central favorecen los objetivos concretos para alcanzar la perspectiva



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

de género en todas las políticas, consiguiendo que cada vez exista mayor presencia femenina en todos los ámbitos de nuestra sociedad, a nivel cultural, empresarial, político, jurídico, etc...

Apostamos por la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y referimos que no solo es cuestión de la mujer, sino de que las mujeres y los hombres favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado de las personas y en el trabajo doméstico.

Tanto las administraciones como el mundo empresarial debe tomar conciencia de la necesidad de favorecer la conciliación de la vida familiar.

Por lo anteriormente expuesto, adoptamos los siguientes acuerdos:

1.- Impulsar, desde la Administraciones, y concretar las medidas necesarias para el logro de una sociedad más justa, solidaria e igualitaria, aplicando las perspectivas de género en sus políticas.

2.- Seguir el principio de "Tolerancia 0" desde la implicación que supone, la participación y denuncia ante hechos delictivos en contra de la mujer, incrementando el rechazo social sobre el agresor y aumentando y reforzando los mecanismos puestos en marcha para proteger y atender a las mujeres víctimas de la violencia de género.

3.- Exigir a la Administración Autonómica y Estatal la promoción y concreción de planes de igualdad para las Empresas, y para practicar políticas que tengan específicamente en cuenta a la mujer discapacitada, a la mujer en riesgo de exclusión social, o aquellas con quienes tienen discriminación en el tratamiento de su imagen en los medios de comunicación, entre otras.

4.- Continuar luchando por erradicar la inestabilidad, el desempleo y la temporalidad que sigue afectando esencialmente al empleo de las mujeres y a las diferencias retributivas que todavía persisten.

5.- La creación de un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, aplicando la perspectiva de género en todas las políticas locales.

6.- Buscar la implicación de toda la sociedad para reconocer a las mujeres su protagonismo en el desarrollo de la sociedad, reconociendo el cambio social que ello implica.

Dar traslado de este acuerdo al Presidente del Gobierno, al Presidente de la Generalitat y a los Grupos Parlamentarios de las Corts Valencianes."

A la vista de todo lo cual, el Pleno por unanimidad acuerda aprobar la moción en todos sus términos.

FUERA DEL ORDEN DEL DÍA Y PREVIA UNÁNIME DECLARACIÓN DE URGENCIA, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 82.3 DEL R.D 2568/1986, DE 28 DE NOVIEMBRE, SE ACUERDA INCLUIR LOS SIGUIENTES PUNTOS:

22º.- OFICINA DE SECRETARÍA.- MODIFICACIÓN DE LA FECHA DE CELEBRACIÓN DEL PLENO DE MARZO DE 2008.- Dada cuenta de la propuesta de Alcaldía, en relación con la modificación de la fecha de celebración del Pleno de marzo de



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

2008, adelantándolo al día 26 de dicho mes, el Pleno por unanimidad acuerda su aprobación.

23º.- SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- INCORPORACIÓN, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL, DE DÑA. ANA ADELAIDA MICÓ GÓMEZ COMO DAMA A LA CORTE DE HONOR DE LAS FIESTAS MAYORES EN HONOR AL SANTÍSIMO CRISTO DE LA FE Y SANT VICENT FERRER 2008.- Dada cuenta de la resolución del Jurado correspondiente al concurso convocado para la selección de las Damas de Honor y Reina de las Fiestas Mayores de Paterna en Honor al Santísimo Cristo de la Fe y Sant Vicente Ferrer del 2008.

RESULTANDO que una de las aspirantes Dña. Ana Adelaida Micó Gómez, viene presentándose desde hace al menos seis años, siendo excluida año tras año.

CONSIDERANDO que en las bases que sigue la selección no existen causas o aspectos a tener en cuenta para la exclusión que pudieran ser discriminatorios por razones físicas, ni por otras razones que pudieran entrar en contradicción con los principios constitucionales de no discriminación, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española.

CONSIDERANDO que la joven arriba citada padece una enfermedad que dificulta su movilidad y que tiene carácter progresivo; y que pese a sus legítimas aspiraciones a continuar optando a formar parte de la Corte de Honor, pudiera imposibilitarle por razones físicas derivadas de la citada enfermedad, el acceder al citado honor.

CONSIDERANDO que las discapacidades físicas y las diferencias derivadas de enfermedades como la obesidad no debe ser motivo de exclusión para acceder a la Corte de Honor, sino que por el contrario debe garantizarse el derecho a las personas que tengan diferencias de carácter físico, y de cualquier otro tipo, a acceder a todas las formas de participación social.

A la vista de lo expuesto y de la providencia de la Teniente Alcalde del Área de Promoción y Dinamización Municipal de fecha 25 de febrero de 2008, el Pleno por unanimidad acuerda:

PRIMERO.- Que se acuerde la incorporación con carácter excepcional, por las razones antedichas de Dña. Ana Adelaida Micó Gómez, como Dama de la Corte de Honor de las Fiestas Mayores en honor al Santísimo Cristo de la Fe y San Vicente Ferrer del 2008.

SEGUNDO.- Que el Ayuntamiento se comprometa a dotar del apoyo personal y de medios materiales necesarios para que pueda ejercer sus funciones de Dama de Honor con plenas garantías.

ACTO SEGUIDO SE DA CUENTA A LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN DEL SIGUIENTE ESCRITO REMITIDO POR EL GOBIERNO MUNICIPAL AL SR. ALCALDE DE LA VILLA DE ADEJE, DEL SIGUIENTE TENOR LITERAL:

"Muy Sr. Nuestro:

El motivo de estas líneas, es para mostrarle las más sinceras condolencias tanto en nombre propio como en el de todo el pueblo de Paterna, ante los trágicos y dolorosos sucesos ocurridos en su municipio, en los que han fallecido cuatro miembros de una familia, habiendo dos niños implicados en los mismos.



**AJUNTAMENT
DE
PATERNA
(VALENCIA)**

Como pueblo hermanado que somos, mostrar nuestra solidaridad y apoyo ciudadano, por lo que nuestras banderas ondean a media asta desde ayer, en señal de respeto y condena ante cualquier tipo de violencia, de forma especial cuando la misma afecta al núcleo familiar y máxime, cuando tiene como víctima a sectores de la población tan sensibles como son los niños.

Por último comunicarle que en el Consejo de Participación Ciudadana que celebraremos esta tarde, guardaremos cinco minutos de silencio.

Atentamente

Sr. Lorenzo Agustí Pons.- Alcalde de la Villa de Paterna".

A la vista de todo lo cual, el Pleno se da por enterado.

24º.- RUEGOS Y PREGUNTAS.- Se formularon diversos ruegos y preguntas por los Srs. Corporativos.

Y no habiendo más asuntos que tratar por la Alcaldía-Presidencia se levanta la sesión, siendo las veintiuna horas y cincuenta minutos, de lo cual como Secretaria doy fe.

EL ALCALDE

LA SECRETARIA

Fdo.: Lorenzo Agustí Pons

Fdo.: Teresa Morán Panigua.