

NÚM. 3/2008

ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA
CELEBRADA PER L'AJUNTAMENT EN PLE
DEL DIA 25 DE FEBRER DEL 2008.

SENYORS ASSISTENTS

ALCALDE-PRESIDENT
Sr. Lorenzo Agustí Pons

GRUP POPULAR

TINENTS D'ALCALDE
Sr. Ignacio Rafael Gabarda Orero.
Sra. Sara Álvaro Blat.
Sra. Florentina María Villajos
Rodríguez.
Sra. Inmaculada Contelles Gil.
Sra. M^a Elena Martínez Guillem.

REGIDORS DELEGATS
Sr. Juan Antonio Fernández Roca.
Sr. Miguel Sánchez Carmona.
Sr. Luis 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.

GRUP SOCIALISTA

REGIDORS
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 Carme Ferrer Escrivà.

GRUP EUPV-BLOC-VERDS-IR: ACCORD

REGIDORS
Sra. Dolores Ripoll Bonifacio.
Sra. Cristina Domingo Pérez.

INTERVENTOR

Sr. Salvador Alfonso Zamorano.

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.

SECRETÀRIA

Sra. Teresa Morán Paniagua.

OFICIAL MAJOR

Sr. Jorge Vicente Vera Gil

ORDE DEL DIA

1r.-OFICINA DE SECRETARIA.-
APROVACIÓ DE L'ACTA DE LES SESSIONS
DE PLE NÚM. 1 I 2/2008.

2n.-OFICINA DE SECRETARIA.-
DACIÓ DE COMPTE DE DISPOSICIONS
OFICIALS DE L'ESTAT, COMUNITAT
AUTÒNOMA I PROVÍNCIA.

3r.-OFICINA DE SECRETARIA.-
RATIFICACIÓ DELS DECRETES D'ALCALDIA
NÚM. 5986 AL 5990 DE DESEMBRE DEL
2007 I NÚM. 213, DEL 488 AL 492,
DEL 511 AL 514 DE GENER DEL 2008 I
605, 682, 813 I 814 I 964 DE FEBRER
DEL 2008.

4t.- OFICINA DE SECRETARIA.-
DACIÓ DE COMPTE I EXECUCIÓ, SI ÉS
EL CAS, DE SENTÈNCIES I
INTERLOCUTÒRIES.

SECCIÓ EDIFICACIÓ I USOS

I) DACIÓ DE COMPTE SENTÈNCIA
ESTIMATÒRIA RECURS CONTENCIÓS
2/30/2004 INTERPOSAT PER SOCIETAT
CIVIL PARTICULAR CREU DE GRÀCIA
CONTRA INACTIVITAT DE
L'ADMINISTRACIÓ. EXP. 80/2002 URB.

SECCIÓ PLANEJAMENT URBANÍSTIC

I) DACIÓ DE COMPTE SENTÈNCIA
DESESTIMATÒRIA DE LA SALA 2a DEL
CONTENCIÓS ADMINISTRATIU, RECAIGUDA
EN EL RECURS NÚM. 1574/03-2a,
INTERPOSAT PEL SR. FRANCISCO
AGUILERA CABEZA, CONTRA APROVACIÓ
PROJECTE REPARCEL·LACIÓ DE DESTRO,
SA.

II) DACIÓ DE COMPTE DE LA
SENTÈNCIA NÚM. 1151/07,
DESESTIMATÒRIA DEL TRIBUNAL

SECRETARIA

Dña. Teresa Morán Paniagua.

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 JUSTÍCIA, RECAIGUDA EN EL RECURS CONTENCIÓS ADMINISTRATIU NÚM. 1425/2003 INTERPOSAT PEL SR. MIGUEL ASENSIO PEDRO CONTRA L'ACORD DE LA COMISSIÓ DE GOVERN DE 27 GENER DEL 2003 PEL QUAL S'APROVA EL PROJECTE D'URBANITZACIÓ DELS CARRERS BARRANC DEL BARATO, 213 I ALTRES.

III) DACIÓ DE COMPTE SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA PER LA QUAL S'ESTIMA PARCIALMENT EL RECURS CONTENCIÓS ADMINISTRATIU NÚM. 40/04 INTERPOSAT PER LA SRA. M^a CARMEN GALLEGO FORNES CONTRA L'APROVACIÓ DEFINITIVA PROJECTE REPARCEL·LACIÓ UNITAT EXECUCIÓ ÚNICA PRI SECTOR MAS DEL ROSARI.

IV) DACIÓ DE COMPTE DE LA SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA, PER LA QUAL ES DESESTIMA EL RECURS CONTENCIÓS ADMINISTRATIU NÚM. 2012/2003, INTERPOSAT PEL SR. AMADOR HERAS ESTEBAN I LA SRA. MARÍA DEL CARMEN CARBALLO MENDIOLA, CONTRA EL DECRET NÚM. 3432, DE 22/08/2003, DESESTIMATORI EN PART DEL RECURS INTERPOSAT CONTRA L'APROVACIÓ DEL PROJECTE DE REPARCEL·LACIÓ DE LA UE 2, DEL SECTOR 1.

5é.- OFICINA DE SECRETARIA.- DACIÓ DE COMPTE D'AMPLIACIONS EN LA COMPOSICIÓ DE LES COMISSIONS INFORMATIVES.

6é.- SECCIÓ DE GESTIÓ DE PERSONAL.- PROPOSTA D'APROVACIÓ DE LES NORMES REGULADORES I CONVENI COL·LECTIU DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE PATERNA.

7é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- RATIFICACIÓ DE L'ACORD DE JUNTA DE GOVERN LOCAL DE 25 DE GENER DEL 2008, PEL QUAL S'APROVA EL PROJECTE DE "MANTENIMENT DE FRANGES DE SEGURETAT. TALLAFOCS" I LA "MEMÒRIA TÈCNICA PER A LA REDACCIÓ DEL PLA LOCAL DE PREVENCIÓ

SUPERIOR DE JUSTICIA, RECAÍDA EN EL RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO N° 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 N° 40/04 INTERPUESTO POR DÑA. M^a CARMEN GALLEGO 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 N° 2012/2003, INTERPUESTO POR D. AMADOR HERAS ESTEBAN Y DÑA. MARÍA DEL CARMEN CARBALLO MENDIOLA, CONTRA EL DECRETO N° 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.

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

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

D'INCENDIS FORESTALS" I S'ACORDA SOL·LICITAR UNA SUBVENCIÓ A LA CONSELLERIA DE MEDI AMBIENT, AIGUA, URBANISME I HABITATGE.

8é.- SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- RATIFICACIÓ DE L'ACORD DE JUNTA DE GOVERN LOCAL DE 25 DE GENER DEL 2008, PEL QUAL S'APROVA EL PROJECTE D'"ACTIVITATS DE VOLUNTARIAT AMBIENTAL EN PREVENCIÓ D'INCENDIS FORESTALS PER A L'ANY 2008" I S'ACORDA SOL·LICITAR UNA SUBVENCIÓ A LA CONSELLERIA DE MEDI AMBIENT, AIGUA, URBANISME I HABITATGE.

9é.- SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- DACIÓ COMPTE DE DIVERSES RESOLUCIONS DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ, FIXANT PREUS JUSTOS.

10é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- MODIFICACIÓ PUNTUAL NÚM. 43, DEL P.GOU: SOTMETIMENT A INFORMACIÓ PÚBLICA.

11é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- MODIFICACIÓ PUNTUAL NÚM. 44, DEL P.GOU: SOTMETIMENT A INFORMACIÓ PÚBLICA.

12é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- TEXT REFÓS DE LA MODIFICACIÓ NÚM.1 DEL PLA PARCIAL I EL TEXT REFÓS DEL PLA PARCIAL DEL SECTOR 14: APROVACIÓ.

13é.-SECCIÓ DE CONTRACTACIÓ I PATRIMONI.- ALIENACIÓ A CONFRONTANTS DE PARCEL·LA SOBRANT, NO SUSCEPTIBLE D'ÚS ADEQUAT A LA PLAÇA MAJOR NÚM. 9.

14é.-SECCIÓ DE CONTRACTACIÓ I PATRIMONI.- ALIENACIÓ DE PARCEL·LA SOBRANT NO SUSCEPTIBLE D'ÚS ADEQUAT RECAIENT A LA PLAÇA COVES DE QUELO.

15é.- SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- OCI I

DEL PLAN LOCAL DE PREVENCIÓ 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 RECAIENTE A LA PLAZA COVES DE QUELO.

15º.- SECCIÓN PROMOCIÓ Y DINAMIZACIÓ MUNICIPAL.- OCIO Y

ESPLAI.- APROVACIÓ DE LA DENOMINACIÓ OFICIAL DE LES FESTES MAJORS COM A "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".

16é.-SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- APROVACIÓ ADHESIÓ A LA XARXA D'AGÈNCIES DE MEDIACIÓ PER A LA INTEGRACIÓ I LA CONVIVÈNCIA SOCIAL (AMICS).

17é.-SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- APROVACIÓ CONVENI DE COL·LABORACIÓ AMB EL CENTRE D'ESTUDIS PER A LA INTEGRACIÓ SOCIAL I LA FORMACIÓ D'IMMIGRANTS PER A ELABORACIÓ DE PLA MUNICIPAL DE CONVIVÈNCIA INTERCULTURAL.

18é.- SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- CONVENI DE COL·LABORACIÓ AMB LA COMPANYIA ANANDA DANSA 2008.

19é.- POLICIA LOCAL.- MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE PRIMER I SEGON DE L'ORDENANÇA MUNICIPAL PER A LA CONCESSIÓ DE RESERVES D'ESTACIONAMENT PERSONALITZADES PER A DISCAPACITATS I MINUSVÀLIDS.

20é.-OFICINA DE SECRETARIA.- CONTROL I FISCALITZACIÓ DE L'ACTUACIÓ DELS ÒRGANS DE GOVERN (ART. 46.2.E LRRL).

A) DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS D'ALCALDIA I REGIDORS AMB FACULTATS DELEGADES, DEL NÚM. 309 DE 22/01/2008 AL NÚM. 956 DE 19/02/2008, AMB DÒS INCLUSIVAMENT.

B) DACIÓ DE COMPTE DE LES ACTES DE JUNTA DE GOVERN LOCAL NÚMEROS 2, 3 i 4/2008

21é.- MOCIONS

22é.- PRECS I PREGUNTES

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.

18º.- SECCIÓN PROMOCIÓN Y DINAMIZACIÓN MUNICIPAL.- CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA COMPAÑIA 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

OBERTURA DE LA SESSIÓ

En el Saló de Sessions de l'Ajuntament de Paterna, a les dènou hores i trenta minuts del dia dilluns, 25 de febrer del 2008, es reuneixen en primera convocatòria els senyors damunt ressenyats, per tal de celebrar la sessió ordinària per a la qual han sigut citats en temps i forma oportuns.

Actua com a interventor el Sr. Salvador Alfonso Zamorano.

Actua com a secretària la Sra. Teresa Morán Paniagua.

La Presidència declara obert l'acte i es passa a l'estudi i acord, si és el cas, dels punts consignats en l'orde del dia. A saber:

1r.-OFICINA DE SECRETARIA.- APROVACIÓ DE L'ACTA DE LES SESSIONS DE PLE NÚM. 1 I 2/2008.- Donat compte de les actes de la sessió de Ple núm. 1 i 2/2008, celebrades els dies 28 de gener i 12 de febrer del 2008, el Ple hi està conforme i acorda aprovar-les.

2n.-OFICINA DE SECRETARIA.- DACIÓ DE COMPTE DE DISPOSICIONS OFICIALS DE L'ESTAT, COMUNITAT AUTÒNOMA I PROVÍNCIA.- Donat compte de les disposicions oficials publicades en els Butlletins Oficials de l'Estat, de la Comunitat Autònoma i de la Província que es relacionen a continuació, el Ple es dóna per assabentat.

BOE 21, de 24 de gener del 2008.- Organització.- Orde DEF/54/2008, de 16 de gener, per la qual es constitueix la Comissió Ministerial d'Administració Electrònica del Ministeri de Defensa.

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 gener del 2008.-
Ciudadanía española en l'exterior.-
Reial Decret 8/2008, d'11 de gener,
pel qual es regula la prestació per
raó de necessitat a favor dels
espanyols residents en l'exterior i
retornats.

BOE 22, de 25 de gener del 2008.-
Procediments administratius. Gestió
informatitzada.- Resolució de 10 de
gener del 2008, de la Subsecretaria,
per la qual s'estableix l'aplicació
del procediment per a la presentació
de l'autoliquidació i les condicions
per al pagament per via telemàtica
de les taxes administratives del
Ministeri de Justícia.

BOE 22, de 25 de gener del 2008.-
Codi Tècnic de l'Edificació.-
Correcció d'errors i errates del
Reial Decret 314/2006, de 17 de
març, pel qual s'aprova el Codi
Tècnic de l'Edificació.

BOE 22, de 25 de gener del 2008.-
Mesures fiscals i administratives.-
Llei 14/2007, de 26 de desembre, de
mesures fiscals, de gestió
administrativa i financera, i
d'organització de la Generalitat.

BOE 23, de 26 de gener del 2008.-
Reglament General de Conductors.-
Reial Decret 64/2008, de 25 de
gener, pel qual es modifica el
Reglament General de Conductors,
aprovat pel Reial Decret 772/1997,
de 30 de maig.

BOE 23, de 26 de gener del 2008.-
Medi ambient.- Reial Decret
Legislatiu 1/2008, d'11 de gener,
pel qual s'aprova el text refós de
la Llei d'Avaluació d'Impacte
Ambiental de projectes.

BOE 24, de 28 de gener del 2008.-
Seguretat Social.- Orde TAS/76/2008,
de 22 de gener, per la qual es
desenvolupen les normes de

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.

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

cotització a la Seguretat Social, Desocupació, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional, contingudes en la Llei 51/2007, de 26 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2008.

BOE 24, de 28 de gener del 2008.- Contaminació atmosfèrica.- Orde PRE/77/2008, de 17 de gener, per la qual es dóna publicitat a l'acord de Consell de Ministres pel qual s'aprova el Pla nacional de reducció d'emissions de les grans instal·lacions de combustió existents.

BOE 24, de 28 de gener del 2008.- Pressupostos.- Llei 15/2007, de 27 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2008.

BOE 25, de 29 de gener del 2008.- Domini públic hidràulic.- Orde MAM/85/2008, de 16 de gener, per la qual s'estableixen els criteris tècnics per a la valoració dels danys al domini públic hidràulic i les normes sobre presa de mostres i anàlisi d'abocaments d'aigües residuals.

BOE 26, de 30 de gener del 2008.- Organització.- Orde DEF/91/2008, de 22 de gener, per la qual es desenvolupa l'organització i funcionament de les Delegacions de Defensa.

BOE 26, de 30 de gener del 2008.- Orde DEF/92/2008, de 23 de gener, per la qual s'aprova el Reglament de Biblioteques de Defensa.

BOE 26, de 30 de gener del 2008.- Control tributari.- Resolució de 22 de gener del 2008, de la Direcció General de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual s'aproven les directrius generals del Pla General de Control Tributari 2008.

BOE 29, de 2 de febrer del 2008.- Cos Nacional de Policia.- Reial

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

Decret 102/2008, d'1 de febrer, pel qual es modifica el Reglament dels processos selectius i de formació en el Cos Nacional de Policia, aprovat pel Reial Decret 614/1995, de 21 d'abril.

BOE 30, de 4 de febrer del 2008.- Organització.- Correcció d'errors de la Resolució de 27 de desembre del 2007, de la Tresoreria General de la Seguretat Social, per la qual es modifica l'àmbit territorial de les unitats de recaptació executiva de la Seguretat Social en determinades direccions provincials.

BOE 30, de 4 de febrer del 2008.- Organització.- Reial Decret 38/2008, de 18 de gener, pel qual es modifica parcialment el Reial Decret 1746/2003, de 19 de desembre, pel qual es regula l'organització dels serveis perifèrics de l'Institut Nacional de Gestió Sanitària i la composició dels òrgans de participació en el control i vigilància de la gestió.

BOE 30, de 4 de febrer del 2008.- Mesures urgents.- Orde APU/168/2008, de 30 de gener, sobre procediment de concessió de subvencions per a reparar els danys causats per les intenses tempestes de pluja i vent i inundacions en la Comunitat Valenciana durant els dies 11 a 19 del mes d'octubre del 2007.

BOE 33, de 7 de febrer del 2008.- Padró municipal.- Correcció d'errors del Reial Decret 1683/2007, de 14 de desembre, pel qual es declaren oficials les xifres de població resultants de la revisió del padró municipal referides a l'1 de gener del 2007.

BOE 35, de 9 de febrer del 2008.- Demarcació i Planta Judicial.- Reial Decret 159/2008, de 8 de febrer, pel es disposa la creació i constitució

Decreto 102/2008, de 1 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de los procesos 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

de 10 jutjats de primera instància dins de la programació per a l'any 2008.

BOE 35, de 9 de febrer del 2008.- Persones en situació de dependència.- Reial Decret 179/2008, de 8 de febrer, pel qual es modifica el Reial Decret 6/2008, d'11 de gener, sobre determinació del nivell mínim de protecció garantit als beneficiaris del Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència en l'exercici 2008.

BOE 36, d'11 de febrer del 2008.- Patrimoni natural i biodiversitat.- Correcció d'errors de la Llei 42/2007, de 13 de desembre, del Patrimoni Natural i de la Biodiversitat.

BOE 36, d'11 de febrer del 2008.- Seguretat Social.- Correcció d'errors de l'Orde TAS/76/2008, de 22 de gener, per la qual es desenvolupen les normes de cotització a la Seguretat Social, Desocupació, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional, contingudes en la Llei 51/2007, de 26 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2008.

BOE 37, de 12 de febrer del 2008.- Subvencions.- Orde INT/277/2008, de 31 de gener per la qual es desenvolupa el Reial Decret 307/2005, de 18 de març, pel qual es regulen les subvencions en atenció a determinades necessitats derivades de situacions d'emergència o de naturalesa catastròfica, i s'estableix el procediment per a concedir-les.

BOE 37, de 12 de febrer del 2008.- Piles i acumuladors. Residus.- Reial Decret 106/2008, d'1 de febrer, sobre piles i acumuladors i la gestió ambiental dels seus residus.

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 febrer del 2008.-
Productes de construcció.- Reial
Decret 110/2008, d'1 de febrer, pel
qual es modifica el Reial Decret
312/2005, de 18 de març, pel qual
s'aprova la classificació dels
productes de construcció i dels
elements constructius en funció de
les seues propietats de reacció i de
resistència enfront del foc.

BOE 37, de 12 de febrer del 2008.-
Butlletí Oficial de l'Estat.- Reial
Decret 181/2008, de 8 de febrer,
d'ordenació del diari oficial
Butlletí Oficial de l'Estat.

BOE 37, de 12 de febrer del 2008.-
Instal·lacions radioactives.-
Instrucció IS-16, de 23 de gener del
2008, del Consell de Seguretat
Nuclear, per la qual es regulen els
períodes de temps que hauran de
quedar arxivats els documents i
registres de les instal·lacions
radioactives.

BOE 38, de 13 de febrer del 2008.-
Telecomunicacions.- Orde
ITC/308/2008, de 31 de gener, per la
qual es dicten instruccions sobre la
utilització de recursos públics de
numeració per a la prestació de
serveis de missatges curts de text i
missatges multimèdia.

BOE 38, de 13 de febrer del 2008.-
Construcció i demolició. Residus.-
Reial Decret 105/2008, d'1 de
febrer, pel qual es regula la
producció i gestió dels residus de
construcció i demolició.

BOE 38, de 13 de febrer del 2008.-
Defensa dels consumidors i usuaris.-
Correcció d'errors del Reial Decret
Legislatiu 1/2007, de 16 de
novembre, pel qual s'aprova el text
refós de la Llei General per a la
Defensa dels Consumidors i Usuaris i
altres lleis complementàries.

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 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 febrer del 2008.-
Agència Estatal de Seguretat Aèria.
Estatut.- Reial Decret 184/2008, de
8 de febrer, pel qual s'aprova
l'Estatut de l'Agència Estatal de
Seguretat Aèria.

BOE 39, de 14 de febrer del 2008.-
Agència Estatal Antidopatge.
Estatut.- Reial Decret 185/2008, de
8 de febrer, pel qual s'aprova
l'Estatut de l'Agència Estatal
Antidopatge.

BOE 39, de 14 de febrer del 2008.-
Agència Estatal de Meteorologia.
Estatut.- Reial Decret 186/2008, de
8 de febrer, pel qual s'aprova
l'Estatut de l'Agència Estatal de
Meteorologia.

BOE 40, de 15 de febrer del 2008.-
Organització.- Correcció d'errors
del Reial Decret 38/2008, de 18 de
gener, pel qual es modifica
parcialment el Reial Decret
1746/2003, de 19 de desembre, pel
qual es regula l'organització dels
serveis perifèrics de l'Institut
Nacional de Gestió Sanitària i la
composició dels òrgans de
participació en el control i
vigilància de la gestió.

BOE 41, de 16 de febrer del 2008.-
Institucions d'inversió
col·lectiva.- Reial Decret 215/2008,
de 15 de febrer, pel qual es
modifica l'article 59 del Reglament
pel qual es desenvolupa la Llei
35/2003, de 4 de novembre,
d'institucions d'inversió
col·lectiva, aprovat per Reial
Decret 1309/2005, de 4 de novembre.

BOE 41, de 16 de febrer del 2008.-
Entitats financeres.- Reial Decret
216/2008, de 15 de febrer, de
recursos propis de les entitats
financeres.

BOE 41, de 16 de febrer del 2008.-
Institucions d'inversió
col·lectiva.- Reial Decret 217/2008,

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 febrer, sobre el règim jurídic de les empreses de serveis d'inversió i de les altres entitats que presten serveis d'inversió i pel qual es modifica parcialment el Reglament de la Llei 35/2003, de 4 de novembre, d'Institucions d'Inversió Col·lectiva, aprovat pel Reial Decret 1309/2005, de 4 de novembre.

BOE 41, de 16 de febrer del 2008.- Organització.- Reial Decret 230/2008, de 15 de febrer, pel qual es regula el Consell General de la Ciutadania Espanyola en l'Exterior.

BOE 41, de 16 de febrer del 2008.- Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament. Estatut.- Correcció d'errors del Reial Decret 1403/2007, de 26 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament.

BOE 41, de 16 de febrer del 2008.- Pressupostos.- Correcció d'errors de la Llei 15/2007, de 27 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2008.

BOE 43, de 19 de febrer del 2008.- Empreses d'inserció.- Correcció d'errors de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció.

BOE 43, de 19 de febrer del 2008.- Serveis mínims.- Reial Decret 218/2008, de 15 de febrer, pel qual s'estableixen les normes per a garantir el funcionament dels serveis mínims essencials en la corporació RTVE, S.A. i en les seues societats filials.

BOE 44, de 20 de febrer del 2008.- Energia elèctrica. Tarifes.- Correcció d'errors de l'Orde ITC/3860/2007, de 28 de desembre, per la qual es revisen les tarifes

de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas 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

elèctriques a partir de l'1 de gener del 2008.

BOE 45, de 21 de febrer del 2008.- Plans i fons de pensions.- Orde EHA/407/2008, de 7 de febrer, per la qual es desenvolupa la normativa de plans i fons de pensions en matèria financer-actuarial, del règim d'inversions i de procediments registrals.

BOE 45, de 21 de febrer del 2008.- Procediments administratius. Gestió informatitzada.- Orde TAS/408/2008, de 18 de febrer, per la qual es crea el registre electrònic del Ministeri de Treball i Assumptes Socials i es regula el servei de notificacions electròniques, i s'estableixen els requisits generals perquè s'apliquen a determinats procediments.

BOE 45, de 21 de febrer del 2008.- Energia elèctrica.- Circular 1/2008, de 7 de febrer, de la Comissió Nacional d'Energia, d'informació al consumidor sobre l'origen de l'electricitat consumida i el seu impacte sobre el medi ambient.

DOCV 5688, de 25 de gener del 2008.- ORDE de 19 de desembre del 2007, de la Conselleria de Medi Ambient, Aigua, Urbanisme i Habitatge, per la qual s'aproven les bases reguladores de les subvencions per a la redacció d'instruments de paisatge en els municipis de la Comunitat Valenciana i es convoquen les ajudes per a l'exercici 2008. [2008/763] (pdf 761KB)

DOCV 5688, de 25 de gener del 2008.- ORDE de 17 gener del 2008, de la Conselleria de Sanitat, per la que per la qual es convoca i s'aproven les bases reguladores de l'ajuda destinada a finançar programes d'ajuda mútua i autoajuda duts a terme per associacions o entitats

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

sense ànim de lucre de malalts i familiars dels mateixos o grups de persones legalment constituïts per a aquest objectiu per a l'exercici 2008. [2008/832] (pdf 700KB)

DOCV 5688, de 25 de gener del 2008.- ORDE de 17 de gener del 2008, de la Conselleria d'Immigració i Ciutadania, per la qual es regulen i convoquen ajudes destinades a la realització de programes dirigits a la integració social dels immigrants per a l'exercici 2008. [2008/748] (pdf 757KB)

DOCV 5690, de 29 de gener del 2008.- DECRET 8/2008, de 25 de gener, del Consell, pel qual es regula la circulació de vehicles pels terrenys forestals de la Comunitat Valenciana. [2008/993]

DOCV 5690, de 29 de gener del 2008.- ORDE de 23 de gener del 2008, de la Conselleria d'Immigració i Ciutadania, per la qual es convoquen, per a l'any 2008, subvencions a projectes de cooperació internacional al desenvolupament que realitzen organitzacions no governamentals per al desenvolupament (ONGD) a executar en l'exterior. [2008/903]

DOCV 5691, de 30 de gener del 2008.- ORDE d'11 de gener del 2008, de la Conselleria d'Educació, per la qual es convoquen ajudes econòmiques per a les associacions cíviques sense finalitat lucrativa per a la realització d'activitats de promoció de l'ús del valencià al 2008. [2008/645]

DOCV 5693, d'1 de febrer del 2008.- CORRECCIÓ d'errors de la Llei 15/2007, de 27 de desembre, de la Generalitat, de Pressupostos per a l'exercici 2008. [2008/1196]

DOCV 5693, d'1 de febrer del 2008.- ORDE de 17 de gener del 2008, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'organització i

sin ánimo de lucro de 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

funcionament dels centres de protecció i l'acolliment residencial i d'estada de dia de menors en la Comunitat Valenciana. [2008/738]

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 febrer del 2008.- DECRET 12/2008, d'1 de febrer, del Consell, pel qual es crea l'Orde de Jaume I el Conqueridor. [2008/1241]

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 febrer del 2008.- CORRECCIÓ d'errors del Decret 127/2007, de 27 de juliol, del Consell, pel qual es fixen les taxes a satisfer per la prestació de serveis acadèmics universitaris per al curs 2007/2008. [2008/1568]

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, d'11 de febrer del 2007.- DECRET 15/2008, de 8 de febrer, del Consell, pel qual es regulen les condicions tècniques, jurídiques i administratives del Gran Premi d'Europa de Fórmula Un en la ciutat de València. [2008/1672]

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, d'11 de febrer del 2007.- ORDE de 5 de febrer del 2008, del conseller d'Immigració i Ciutadania, per la qual es crea el fitxer informatitzat Carnet Valencianitat. [2008/1557]

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 febrer del 2008.- ORDE de 31 de gener del 2008, del conseller d'Educació, per la qual es deleguen determinades atribucions en els òrgans superiors i directius i en els directors territorials del departament. [2008/1614]

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 febrer del 2008.- RESOLUCIÓ de 23 de gener del 2008, de la directora general de Producció Agrària, per la qual s'aprova el Pla Anual Zoosanitari de 2008 i es desenvolupen les mesures contingudes en el mateix. [2008/1793]

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

DOCV 5706, de 19 de febrer del 2008.- DECRET 17/2008, de 15 de febrer, del Consell, pel qual s'aprova la constitució del Consell Valencià de Col·legis de Farmacèutics. [2008/2048]

DOCV 5706, de 19 de febrer del 2008.- RESOLUCIÓ de 25 de gener del 2008, de la secretària autonòmica de Justícia de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, per la qual es resol inscriure la baixa en el Registre de Fundacions de la Comunitat Valenciana de la Fundació Institut de Propietaris Estrangers de la Comunitat Valenciana. [2008/1661]

DOCV 5707, de 20 de febrer del 2008.- ORDE de 5 de febrer del 2008, del conseller d'Immigració i Ciutadania, per la qual es crea el fitxer informatitzat Cens de Valencians Residents en l'Estranger. [2008/1559]

BOP número 22, de data 26/01/2008. Suplement 1. Pàgina 32. Secció Municipis.
Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre aprovació definitiva del pressupost general per al 2008.

BOP número 23, de data 28/01/2008. Suplement 1. Pàgina 35. Secció Municipis.
Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre baixa d'estrangers no comunitaris (ENCSARP).

BOP número 26, de data 31/01/2008. Suplement 3. Pàgina 59. Secció Municipis
Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre publicació de l'acord plenari de 17-12-07, pel qual s'aprova el PAI UE 2 i projecte d'urbanització UE2 del pla especial d'usos del Campus de la Universitat de València.

BOP número 26, de data 31/01/2008. Suplement 3. Pàgina 62. Secció Municipis

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

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre concurs per a lloguer amb opció a compra d'un vehicle tot terreny per a la Policia Local.

BOP número 26, de data 31/01/2008. Suplement 2. Pàgina 63. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre devolució de notificacions de providència d'infracció a l'ordenança de protecció de la convivència ciutadana. Relació 11/2007. Marta Zaragoza Salvador.

BOP número 28, de data 02/02/2008. Suplement 1. Pàgina 41. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre delegació de l'Alcaldia en funcions.

BOP número 31, de data 06/02/2008. Suplement 1. Pàgina 21. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre elevació a definitiu de l'acord provisional de modificació d'ordenança fiscal.

BOP número 31, de data 06/02/2008. Suplement 1. Pàgina 24. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre publicació text íntegre estatuts que regiran la Fundació de la Comunitat Valenciana per a la Promoció de l'Esport Local a Paterna.

BOP número 32, de data 07/02/2008. Suplement 1. Pàgina 45. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre notificació al Sr. Francisco Sena Claramunt de l'inici de l'expedient de sanitat de l'habitatge sítia al C/ 148, núm. 10.

BOP número 32, de data 07/02/2008. Suplement 1. Pàgina 45. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre notificació al Sr. Antonio Luis Vega Pérez de l'inici de

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.

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

l'expedient de sanitat del baix siti al C/ Vicent Cardona, núm. 20, dreta.

BOP número 32, de data 07/02/2008. Suplement 1. Pàgina 45. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre aprovació provisional del preu públic per al programa de termalisme municipal en el mes de gener del 2008.

BOP número 34, de data 09/02/2008. Suplement 1. Pàgina 38. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre devolució de notificacions de providència d'expedients sancionadors.

BOP número 36, de data 12/02/2008. Suplement 1. Pàgina 20. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre publicació del text íntegre del Reglament d'Organització i Funcionament del Consell Sectorial d'Esports.

BOP número 36, de data 12/02/2008. Suplement 1. Pàgina 16. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre publicació del text íntegre del Reglament d'Organització i Funcionament del Consell Municipal Observatori Municipal contra la Violència Domèstica i de Gènere.

BOP número 42, de data 19/02/2008. Suplement 1. Pàgina 37. Secció Municipis.

Edicte de l'Ajuntament de Paterna sobre substitució de l'alcalde en la totalitat de les seues funcions durant la seua absència en els dies que se citen.

**3r.-OFICINA DE SECRETARIA.-
RATIFICACIÓ DELS DECRETES D'ALCALDIA
NÚM. 5986 AL 5990 DE DESEMBRE DEL
2007 I NÚM. 213, DEL 488 AL 492,
DEL 511 AL 514 DE GENER DEL 2008 I
605, 682, 813 I 814 I 964 DE FEBRER**

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 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**

DEL 2008.- Donat compte dels decrets d'alcaldia núm. 5986 al 5990 de desembre del 2007 i núm. 213, del 488 al 492, del 511 al 514 de gener del 2008 i 605, 682 (i el seu dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Política Territorial i Vertebració de data 20 de febrer del 2008), 813, 814 i 964 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda ratificar-los.

Obert el torn de deliberacions, pren la paraula la Sra. Ripoll, assenyalant que en l'últim decret, sobre revisió de preus de l'aigua, es diu que hi ha circumstàncies sobrevingudes que permeten la viabilitat del servei sense increment del preu. No obstant, la Sra. Ripoll pregunta quin informe hi ha respecte d'això.

D'altra banda, apunta que les diferències tarifàries, que es donen entre zones diferents de Paterna, són notables. Afig que seria important buscar l'equitat en els preus de l'aigua, per la qual cosa l'empresa pública hauria d'intervindre-hi.

Intervé a continuació la Sra. Benlloch que, en relació a la qüestió, recorda l'existència en l'expedient d'un decret inicial que incrementa les tarifes. A més, assenjala l'existència d'un segon decret que, no obstant, contradiu el primer basant-se en circumstàncies sobrevingudes.

Afirma la Sra. Benlloch que el primer decret no el coneix quasi ningú i, a més, produeix una pujada important de tarifes.

Continua sumant-se a l'opinió de la Sra. Benlloch, en el fet que les disparitats tarifàries existents determinaran zones en què pujaran els preus, ja que es gestionaran per empreses distintes, i altres zones en què no.

Així mateix critica l'esdevindre de l'expedient, els

814 Y 964 DE FEBRERO DE 2008.- Dada cuenta 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 (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.

Abierto el turno de deliberaciones, toma la palabra la Sra. Ripoll, señalando que en el último Decreto, sobre revisión de precios del agua, se dice que hay circunstancias sobrevenidas que permiten la viabilidad del servicio sin incremento del precio. Sin embargo, la Sra. Ripoll pregunta qué informe existe al respecto.

Por otra parte, apunta que las diferencias tarifarias, que existen entre zonas distintas de Paterna, son notables. Añade que sería importante buscar la equidad en los precios del agua, por lo que la empresa pública debería intervenir en ello.

Interviene a continuación la Sra. Benlloch que, en relación a la cuestión, recuerda la existencia en el expediente de un decreto inicial que incrementa las tarifas. Además, señala la existencia de un segundo decreto que, sin embargo, contradice el primero en base a circunstancias sobrevenidas.

Afirma la Sra. Benlloch que el primer decreto no lo conoce casi nadie y, además, produce una subida importante de tarifas.

Continua sumándose a la opinión de la Sra. Benlloch, en cuanto a que las disparidades tarifarias existentes determinarán zonas en que subirán los precios, ya que se gestionaran por empresas distintas, y otras zonas en que no.

Asimismo critica el devenir del expediente, cuyos cambios no

canvis del qual no entenen. Al·ludeix a la promesa d'un informe justificatiu, que encara no s'ha realitzat.

Reitera les seues argumentacions, assenyalant que no ha de generar-se una divisió de la despesa important en l'empresa pública, quant al clavegueram i l'aigua potable, ni repercutir-se a un grup de ciutadans (nucli urbà, Lloma Llarga i sector 1 industrial) el cost del clavegueram de tot el terme municipal. Entén que aquesta no és forma de treballar i que ha d'haver-hi claredat. Afig, la Sra. Benlloch, que el seu grup propugna una política unificada en tot el terme municipal, entenent que, per ser l'empresa Aigües de Paterna una empresa mixta amb una participació municipal del 51%, les polítiques ha de marcar-les l'Ajuntament i no empreses externes, per a evitar pujades externes que suposen el pagament de quantitats distintes.

El Sr. alcalde contesta conjuntament la Sra. Ripoll i la Sra. Benlloch, per entendre que hi ha qüestions solapades. Recorda la data de 30 de setembre del 2004 en què l'anterior equip de govern va aprovar la Memòria de l'empresa mixta Aigües de Paterna.

Llig alguns paràgrafs de la memòria que fan referència que el funcionament del servei ha de ser finançat amb la modificació de tarifes i la imposició de la taxa de clavegueram, hui inexistent, i el manteniment de la taxa de control d'abocaments. Afirmar que aquest compromís, que havia de complir-se quan es va constituir l'empresa i que va ser firmat per l'anterior equip de govern, no es va fer. Afig que l'empresa se la va trobar l'actual equip de govern en clar desequilibri financer.

D'altra banda, recorda els informes tècnics de desembre passat, en què s'aconsellava l'actualització

entendien. Alude a la promesa de un informe justificatiu, que totavia no se ha realitzat.

Reitera sus argumentaciones, señalando que no debe generarse una división del gasto importante en la empresa pública, en cuanto al alcantarillado y el agua potable, ni repercutirse a un grupo de ciudadanos (casco urbano, Lloma Llarga y Sector 1 industrial) el coste del alcantarillado de todo el término municipal. Entiende que ésta no es forma de trabajar y que debe haber claridad. Añade, la Sra. Benlloch, que su Grupo propugna por una política unificada en todo el término municipal, entendiendole que, al ser la empresa Aguas de Paterna una empresa mixta con una participación municipal del 51%, las políticas debe marcarlas el Ayuntamiento y no empresas externas, para evitar subidas externas que supongan el pago de cantidades distintas.

El Sr. Alcalde contesta conjuntamente a la Sra. Ripoll y la Sra. Benlloch, por entender que hay cuestiones solapadas. Recuerda la fecha de 30 de septiembre de 2004 en la que el anterior Equipo de Gobierno aprobó la Memoria de la Empresa Mixta Aigües de Paterna

Da lectura a algunos párrafos de la Memoria que hacen referencia a que el funcionamiento del servicio debe ser financiado con la modificación de tarifas y la imposición de la tasa de alcantarillado, hoy inexistente, y el mantenimiento de la tasa de control de vertidos. Afirmar que ese compromiso, que debía cumplirse cuando se constituyó la empresa y que fue firmado por el anterior Equipo de Gobierno, no se hizo. Añadiendo que la empresa se la encontró el actual Equipo de Gobierno en claro desequilibrio financiero.

Por otro lado, recuerda los informes técnicos de diciembre pasado, en los que se aconsejaba la

de preus a l'últim IPC acumulat des de l'última revisió que va fer l'anterior equip de govern. Revisió que es va aprovar junt amb el Pressupost del 2008, per a possibilitar-ne l'aprovació.

El Sr. alcalde es pregunta pel canvi de criteri. Assenyala que l'aprovació del decret havia de dur-se al Ple i que això, precisament, és el que es porta a la sessió. A més, afirma que les circumstàncies sobrevingudes, a què s'havia fet referència en una intervenció anterior, són simplement una bona gestió per part de l'actual equip de govern, que permet no pujar les tarifes als veïns del municipi.

D'altra banda, fa referència a les acusacions de falta de claredat, que qualifica com a reflexions fora de lloc.

A més manifesta que en el Consell d'Administració de l'empresa mixta, quan es va crear, només estava el govern, igual que ara. L'única diferència és, segons el Sr. alcalde, que ara està l'actual equip de govern del Grup Popular. Finalment, assenyala que el Consell d'Administració adopta les decisions que considera més adequades, que en aquest cas és no pujar les tarifes als veïns de Paterna.

Pren la paraula la Sra. Ripoll afirmant que el Sr. alcalde sempre es desvia del tema, ja que la pregunta feia referència a quines eren les circumstàncies. A més assenyala que no entén que significa, en diners, una bona gestió. Manifesta, d'altra banda, la falta d'un treball per part de l'interventor que abans sí hi havia. Afig, a continuació, que si hi ha hagut una bona gestió és perquè l'herència de l'anterior equip de govern no seria tan roïna, ja que no cal la taxa del clavegueram, pujar la de l'aigua i es lleva la del fem.

actualització de preus al último IPC acumulado desde la última revisión que hizo el anterior Equipo de Gobierno. Revisión que se aprobó junto al Presupuesto de 2008, para posibilitar su aprobación

El Sr. Alcalde se pregunta por el cambio de criterio. Señala que la aprobación del Decreto debía llevarse al Pleno y que eso, precisamente, es lo que se trae a la Sesión. Además afirma que las circunstancias sobrevenidas, a las que se había hecho referencia en una intervención anterior, son simplemente una buena gestión por parte del actual Equipo de Gobierno, que permite no subir las tarifas a los vecinos del Municipio.

Por otra parte, hace referencia a las acusaciones de falta de claridad, calificándolas como reflexiones fuera de lugar.

Además manifiesta que en el Consejo de Administración de la Empresa Mixta, cuando se creó, solo estaba el Gobierno, igual que ahora. La única diferencia es, según el Sr. Alcalde, que ahora está el actual Equipo de Gobierno del Grupo Popular. Por último, señala que el Consejo de Administración adopta las decisiones que considera más adecuadas, que en este caso es no subir las tarifas a los vecinos de Paterna.

Toma la palabra la Sra. Ripoll afirmando que el Sr. Alcalde siempre se desvía del tema, ya que la pregunta hacia referencia a cuáles eran las circunstancias. Además señala que no entiende que significa, en dinero, una buena gestión. Manifestando, por otra parte, la falta de un trabajo por parte del Interventor que antes sí había. Añade, a continuación, que si ha habido una buena gestión es porque la herencia del anterior Equipo de Gobierno no sería tan mala., ya que no hace falta la tasa del alcantarillado, subir la del

Assenyala, d'altra banda, que la pujada només afecta una part de ciutadans, i no a tots.

D'altra banda, manifesta que no s'han plantejat si el seu grup està o no en el Consell d'Administració. Recorda que l'actual equip de govern mai no va recolzar l'empresa mixta d'Aigües de Paterna i, per aquest motiu, l'actual equip de govern no tindria cabuda en el Consell d'Administració.

Assenyala que no entén què significa una bona gestió, ja que el que arreplega l'Agenda 2008 és el programa polític del Grup Popular. Entén que la bona gestió ha de reflectir-se en xifres que la confirmen. Afirmar que el seu grup no s'oposa a la pujada del IPC, sinó que defén que aquesta pujada ha de ser gradual perquè no suppose tants diners per a la ciutadania.

Finalment, insisteix que continua sense respondre a quines són les circumstàncies econòmiques, ja que respondre que hi ha hagut una bona gestió no és una resposta vàlida. Pensa que ha de recolzar-se, la resposta, en números que revelen les dites circumstàncies.

Pren la paraula la Sra. Benlloch afirmant que una bona gestió del consum d'aigua en dos o tres trimestres és impossible, perquè només la constitució del Consell d'Administració ho fa inviable. Per això, dedueix que la gestió és la mateixa que era abans.

Afirmar que no és el mateix el que creu cada u que el debat de l'empresa i la política de l'aigua en tot el terme municipal. Entén que la retirada del decret és una anècdota que respon a la proximitat de les eleccions, per a evitar, per part del Grup Popular, que pugui generar-se algun embolic sobre la qüestió. Afig que no és una qüestió d'embolics sinó de responsabilitat. I afirma que qui governa té responsabilitats que ha d'assumir,

agua y se quita la de la basura. Señala, por otra parte, que la subida sólo afecta a una parte de ciudadanos, y no a todos.

Por otro lado, manifiesta que no se han planteado si su Grupo está o no en el Consejo de Administración. Recuerda que el actual Equipo de Gobierno nunca apoyó la empresa mixta de Aigües de Paterna y, por ese motivo, el actual Equipo de Gobierno no tendría cabida en el Consejo de Administración.

Señala que no entiende qué significa una buena gestión, ya que lo que recoge la Agenda 2008 es el programa político del Grupo Popular. Entiende que la buena gestión debe reflejarse en cifras que la confirmen. Afirmar que su grupo no se opone a la subida del IPC, sino que defiende que esa subida debe ser escalonada para que no suponga tanto dinero para la ciudadanía.

Por último, insiste en que continua sin responder a cuáles son las circunstancias económicas, ya que responder que ha habido una buena gestión no es una respuesta válida. Piensa que debe apoyarse, la respuesta, en números que revelen dichas circunstancias.

Toma la palabra la Sra. Benlloch afirmando que una buena gestión del consumo de agua en dos o tres trimestres es imposible, porque solo la constitución del Consejo de Administración lo hace inviable. Por ello deduce que la gestión es la misma que era antes.

Afirmar que no es lo mismo lo que cree cada uno que el debate de la empresa y la política del agua en todo el término municipal. Entiende que la retirada del decreto es una anècdota que responde a la cercanía de las elecciones, para evitar, por parte del Grupo Popular, que pueda generarse algún lío sobre la cuestión. Añade que no es una cuestión de líos sino de responsabilidad. Y afirma que el

per a les coses bones i les roïnes; prenent decisions que poden o no agradar.

Assenyala que quan es va crear l'empresa de l'aigua es va determinar l'actualització de la tarifa i l'establiment de les despeses del clavegueram, que poden finançar-se de dues formes. Afig que en les actes del Ple de setembre, octubre i novembre podria comprovar-se el que va dir cada u. La Sra. Benlloch afirma que no es tracta d'establir simplement la taxa, sinó que es diferencia el cost. Ja que, mentre l'empresa de l'aigua no subjecta el cost de l'aigua, els veïns del barri de Lloma Llarga suporten el 100% del cost del clavegueram. Afig que la previsió és que al 2008, segons la memòria, es constituirà la taxa o l'ingrés corresponent. Explica que, o bé es genera la taxa, que no vol dir que es puge la tarifa de l'aigua, sinó que es diferenciï les despeses; o bé es finança amb ingressos municipals. Respecte a aquest últim punt, afirma que ja s'ha aprovat el Pressupost del 2008 i no s'ha previst el finançament a través dels ingressos municipals. Demana que no es cree més confusió en aquest tema i assenyala que no és el mateix la tarifa de l'aigua i les despeses del clavegueram. Afig que això ha de diferenciar-ho l'empresa de l'aigua, perquè no poden els veïns de Lloma Llarga suportar el manteniment de la despesa del clavegueram de la resta del terme municipal, que suposa més del 50%. Demana, per tant, que això és el que s'ha d'aclarir.

Assenyala que no hi ha informe tècnic que avale la "bona gestió". Manifesta que creu que s'ha produït aquesta bona gestió, però assenyala que, igual que quan s'actualitza la tarifa hi ha un informe que ho avala amb xifres, quan no es puja aquella també ha d'haver-ne un. Pregunta si les circumstàncies econòmiques han canviat en 15 dies, tenint en compte

que governa té responsabilitats que debe assumir, para lo bueno y lo malo; tomando decisiones que pueden o no gustar.

Señala que cuando se creó la empresa del agua se determinó la actualización de la tarifa y el establecimiento de los gastos del alcantarillado, que pueden financiarse de dos formas. Añade que en las actas del Pleno de septiembre, octubre y noviembre podría comprobarse lo que dijo cada uno. La Sra. Benlloch afirma que no se trata de establecer simplemente la tasa, sino que se diferencia el coste. Puesto que, mientras la empresa del agua no sujeta el coste del agua, los vecinos del barrio de Lloma Llarga soportan el 100% del coste del alcantarillado. Añade que la previsión es que en el 2008, según la Memoria, se constituirá la tasa o el correspondiente ingreso. Explica que, o bien se genera la tasa, que no quiere decir que se suba la tarifa del agua, sino que se diferencien los gastos; o bien se financia con ingresos municipales. Respecto a este último punto, afirma que ya se ha aprobado el Presupuesto de 2008 y no se ha previsto la financiación a través de los ingresos municipales. Pide que no se cree más confusión en este tema y señala que no es lo mismo la tarifa del agua y los gastos del alcantarillado. Añade que eso debe diferenciarlo la empresa del agua, porque no pueden los vecinos de Lloma Llarga soportar el mantenimiento del gasto del alcantarillado del resto del término municipal, que supone más del 50%. Pide, por tanto, que eso es lo que se debe aclarar.

Señala que no hay informe técnico que avale la "buena gestión". Manifesta que cree que se ha producido esa buena gestión, pero señala que, igual que cuando se actualiza la tarifa hay un informe que lo avala con cifras, cuando no se sube aquella también debe haberlo. Pregunta si las circunstancias económicas han

que el decret es va firmar el 20 de gener. Conclou que això no és veritat i que la raó és la por perquè en quinze dies hi ha eleccions.

Contínua assenyalant que es tracta d'una qüestió de responsabilitat que té qui governa, i que ells han d'exigir-les.

Afirma que no hi ha circumstàncies sobrevingudes perquè s'ha sol·licitat que es demostrin i no s'han demostrat.

Manifesta que el decret no anava al Ple d'aquest mes. Afig que no es tractava d'una ratificació sinó de donar-ne compte, segons es desprén del procediment que preveu el propi decret. No obstant, diu no voler entrar a discutir la qüestió, perquè d'informes i de procediments n'hi ha milions; i els informes fets pels tècnics ben fets estan.

Finalment, afirma que el Sr. alcalde va dir que si l'oposició no deia res del tema de l'aigua, s'aprovaria la tarifa i no s'anul·laria el decret.

Pren la paraula el Sr. alcalde assenyalant que estaven previstos en la constitució de l'empresa, segons obra en la Memòria, la nova taxa de clavegueram, la modificació de les tarifes i el manteniment de l'actual taxa d'abocaments. Passa a llegir la Memòria en la part en què es diu que les tarifes dels serveis garantiran l'equilibri econòmic, a l'efecte de les quals hauran de complir els costos del servei prestat. Assenjala que, l'oposició, no ho va fer i es van deixar una empresa en desequilibri financer. Explica per què actualment es manté l'equilibri financer sense pujar les tarifes. Per a això exhibeix una documentació que afirma ser el resultat del treball realitzat, en els últims dos mesos, en el procés de liquidació del pressupost anterior i de valoració de la gestió econòmica de l'Ajuntament i del seu equip

cambiado en 15 días , teniendo en cuenta que el decreto se firmó el 20 de enero. Concluye que eso no es verdad y que la razón es el miedo porque en quince días hay elecciones.

Continua señalando que se trata de una cuestión de responsabilidad que tiene quien gobierna, y que ellos tienen que exigirles.

Afirma que no hay circunstancias sobrevenidas porque se ha solicitado que se demuestren y no se han demostrado.

Manifiesta que el decreto no iba al Pleno de este mes. Añade que no se trataba de una ratificación sino de dar cuenta del mismo, según se desprende del procedimiento que prevé el propio decreto. Sin embargo, dice no querer entrar a discutir la cuestión, porque informes y procedimientos millones hay; y los informes hechos por los técnicos bien hechos están.

Por último, afirma que el Sr. Alcalde dijo que si la oposición no decía nada del tema del agua, se aprobaría la tarifa y no se anularía el decreto.

Toma la palabra el Sr. Alcalde señalando que estaban previstos en la constitución de la empresa, según obra en la Memoria, la nueva tasa de alcantarillado, la modificación de las tarifas y el mantenimiento de la actual tasa de vertidos. Pasa a leer la Memoria en la parte en que se dice que las tarifas de los servicios garantizarán el equilibrio económico, a cuyo efecto deberán cumplir los costes del servicio prestado. Señala que, la oposición, no lo hizo y se dejaron una empresa en desequilibrio financiero. Explica por qué actualmente se mantiene el equilibrio financiero sin subir las tarifas. Para ello exhibe una documentación ,que afirma ser el resultado del trabajo realizado, en los últimos dos meses, en el proceso de liquidación del presupuesto anterior y de

financer, on es reflecteix la gestió de l'Ajuntament amb els interessos de la gestió municipal. A continuació, realitza una breu exposició de les xifres que s'arreglen en aquest treball. En destaca, els 407.000 euros de gestió de Tresoreria que ha aconseguit enguany l'actual equip de govern. Fa al·lusió, també, al 1,5 milions d'euros de control de la despesa que, a través dels corresponents estudis, també ha aconseguit aquest equip. Afirmar que tot l'anterior és reflex d'una bona gestió, que es va a aplicar a l'empresa municipal d'aigua per a aconseguir l'equilibri pressupostari sense pujar el cost als ciutadans del municipi. Assenyala que, per aquest motiu, es porta al Ple l'aprovació de la no pujada de les tarifes d'aigua. Afig que l'Ajuntament està estudiant altres fórmules perquè els patèrners tinguin la bona gestió que es mereixen, i que l'anterior equip de govern no ha sabut aconseguir. Afig que, el dit equip, per a aconseguir que es feren algunes obres en els carrers del municipi, quan no hi havia diners per a això en el pressupost municipal, va constituir l'empresa i la van arriscar amb pèrdues durant dos anys.

Insta els presents que, si tenen dubtes sobre el que s'ha dit i sobre el que l'anterior equip de govern pensava fer amb la gestió de l'aigua, que ells van votar en contra, convocar un ple extraordinari per a dimarts que ve en què es convocaria a tota la ciutadania i a tots els responsables tècnics i socis tecnològics per a tractar tot el que relata.

El Sr. Borruey li pren la paraula i el Sr. alcalde anuncia que es convocarà.

valoración de la gestión económica del Ayuntamiento y de su equipo financiero, donde se refleja la gestión del Ayuntamiento con los intereses de la gestión municipal. Procede, a continuación a realizar una breve exposición de las cifras que se recogen en dicho trabajo. Destacando de las mismas, los 407000 euros de gestión de Tesorería que ha conseguido este año el actual Equipo de Gobierno. Hace alusión, también, al 1.5 millones de euros de control del gasto que, a través de los correspondientes estudios, también ha conseguido dicho Equipo. Afirmar que todo lo anterior es reflejo de una buena gestión, que se va a aplicar a la empresa municipal de agua para conseguir el equilibrio presupuestario sin subir el coste a los ciudadanos del municipio. Señala que por ese motivo se trae al Pleno la aprobación de la no subida de las tarifas de agua. Añade que el Ayuntamiento está estudiando otras fórmulas para que los patèrners tengan la buena gestión que se merecen, y que el anterior Equipo de Gobierno no ha sabido conseguir. Añade que dicho Equipo para conseguir que se hicieran algunas obras en las calles del municipio, cuando no había dinero para ello en el presupuesto municipal, constituyó la empresa y la arriesgaron con pérdidas durante dos años.

Insta a los presentes a, que si tienen dudas sobre lo hablado y sobre lo que el anterior Equipo de Gobierno pensaba hacer con la gestión del agua, que ellos votaron en contra, convocar un pleno extraordinario para el próximo martes en que se convocaría a toda la ciudadanía y a todos los responsables técnicos y socios tecnológicos para tratar todo lo relatado.

El Sr. Borruey le toma la palabra y el Sr. Alcalde anuncia que se convocará.

4t.- OFICINA DE SECRETARIA.-
DACIÓ DE COMPTE I EXECUCIÓ, SI ÉS
EL CAS, DE SENTÈNCIES I
INTERLOCUTÒRIES.

SECCIÓ EDIFICACIÓ I USOS

I) DACIÓ DE COMPTE SENTÈNCIA
ESTIMATÒRIA DEL RECURS CONTENCIÓS
2/30/2004 INTERPOSAT PER SOCIETAT
CIVIL PARTICULAR CREU DE GRÀCIA
CONTRA LA INACTIVITAT DE
L'ADMINISTRACIÓ. EXP. 80/2002 URB.-
Donat compte de la sentència
estimatòria del recurs contenciós
2/30/2004 interposat per societat
civil particular Creu de Gràcia
contra la inactivitat de
l'Administració. Exp. 80/2002 URB.

A la vista de tot això i del
dictamen de la Comissió Informativa
Permanent de Política Territorial i
Vertebració, de data 20 de febrer
del 2008, el Ple per unanimitat
acorda donar-se per assabentat i que
la secció que haguera dictat l'acte
objecte de recurs acuse rebut en el
termini de deu dies, amb indicació
que és la responsable del compliment
de la decisió en el termini de dos
mesos des de la comunicació de la
sentència; tot això d'acord amb el
que estableix l'art. 104 de la Llei
Jurisdiccional, donant compte d'allò
que s'ha actuat a l'Assessoria
Jurídica als efectes oportuns i
notificant-se a Intervenció als
mateixos efectes.

SECCIÓ PLANEJAMENT URBANÍSTIC

I) DACIÓ DE COMPTE SENTÈNCIA
DESESTIMATÒRIA DE LA SALA 2a DEL
CONTENCIÓS ADMINISTRATIU, RECAIGUDA
EN EL RECURS NÚM. 1574/03-2a,
INTERPOSAT PEL SR. FRANCISCO
AGUILERA CABEZA, CONTRA L'APROVACIÓ
PROJECTE REPARCEL·LACIÓ DE DESTRO,
SA.- Donat compte de la sentència
desestimària de la Sala 2a del
contenciós administratiu, recaiguda
en el recurs núm. 1574/03-2a,

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-

interposat pel Sr. Francisco Aguilera Cabeza, contra l'aprovació del projecte de reparcel·lació de Destro, SA.

A la vista de tot això i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Política Territorial i Vertebració, de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat es dona per assabentat.

II) DACIÓ DE COMPTE DE LA SENTÈNCIA NÚM. 1151/07, DESESTIMATÒRIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA, RECAIGUDA EN EL RECURS CONTENCIÓS ADMINISTRATIU NÚM. 1425/2003 INTERPOSAT PEL SR. MIGUEL ASENSIO PEDRO CONTRA L'ACORD DE LA COMISSIÓ DE GOVERN DE 27 GENER DEL 2003 PEL QUAL S'APROVA EL PROJECTE D'URBANITZACIÓ DELS CARRERS BARRANC DEL BARATO, 213 I ALTRES.- Donat compte de la sentència núm. 1151/07, desestimàtoria del Tribunal Superior de Justícia, recaiguda en el recurs contenciós administratiu núm. 1425/2003 interposat pel Sr. Miguel Asensio Pedro contra l'acord de la Comissió de Govern de 27 de gener del 2008 pel qual s'aprova el projecte d'urbanització dels carrers Barranc del Barato, 213 i altres.

A la vista de tot això i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Política Territorial i Vertebració, de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat es dona per assabentat.

III) DACIÓ DE COMPTE SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA PER LA QUAL S'ESTIMA PARCIALMENT EL RECURS CONTENCIÓS ADMINISTRATIU NÚM. 40/04 INTERPOSAT PER LA SRA. M^a CARMEN GALLEGU FORNES CONTRA L'APROVACIÓ DEFINITIVA DEL PROJECTE DE REPARCEL·LACIÓ UNITAT EXECUCIÓ ÚNICA PRI SECTOR MAS DEL ROSARI.-

2^a, 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 N° 1151/07, DESESTIMATORIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA, RECAÍDA EN EL RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO N° 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 n° 1151/07, desestimatoria del Tribunal Superior de Justicia, recaída en el recurso contencioso-administrativo n° 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 N° 40/04 INTERPUESTO POR D^{ña}. M^a CARMEN GALLEGU FORNES CONTRA APROBACIÓN DEFINITIVA PROYECTO REPARCELACIÓN UNIDAD EJECUCIÓN ÚNICA PRI SECTOR MAS DEL ROSARI.-

Dació de compte de la sentència del Tribunal Superior de Justícia pel qual s'estima parcialment recurs contenciós administratiu núm. 40/04 interposat per la Sra. M^a Carmen Gallego Fornes contra l'aprovació definitiva del projecte de reparcel·lació unitat execució única PRI sector Mas del Rosari.

A la vista de tot això i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Política Territorial i Vertebració, de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda donar-se per assabentat i que la secció que haguera dictat l'acte objecte de recurs acuse rebut en el termini de deu dies, amb indicació que és la responsable del compliment de la decisió en el termini de dos mesos des de la comunicació de la sentència; tot això d'acord amb el que estableix l'art. 104 de la Llei Jurisdiccional, donant compte d'allò que s'ha actuat a l'Assessoria Jurídica als efectes oportuns i notificant-se a Intervenció als mateixos efectes.

IV) DACIÓ DE COMPTE DE LA SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA, PER LA QUAL ES DESESTIMA EL RECURS CONTENCIÓS ADMINISTRATIU NÚM. 2012/2003, INTERPOSAT PEL SR. AMADOR HERAS ESTEBAN I LA SRA. MARÍA DEL CARMEN CARBALLO MENDIOLA, CONTRA EL DECRET NÚM. 3432, DE 22/08/2003, DESESTIMATORI EN PART DEL RECURS INTERPOSAT CONTRA L'APROVACIÓ DEL PROJECTE DE REPARCEL·LACIÓ DE LA UE 2, DEL SECTOR 1.- Donat compte de la sentència del Tribunal Superior de Justícia, per la qual es desestima el recurs contenciós administratiu núm. 2012/2003, interposat pel Sr. Amador Heras Esteban i Sra. María del Carme Carballo Mendiola, contra el Decret núm. 3432, de 22/08/2003, desestimatori en part del recurs interposat contra l'aprovació del projecte de reparcel·lació de la UE 2, del Sector 1.

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. M^a 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 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 tot això i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Política Territorial i Vertebració, de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat es dóna per assabentat.

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.

5é.-OFICINA DE SECRETARIA.-
DACIÓ DE COMPTE D'AMPLIACIONS EN LA
COMPOSICIÓ DE LES COMISSIONS
INFORMATIVES.- Donat compte de l'expedient incoat per a la creació i composició de les Comissions Informatives Permanents (Legislatura 2007- 2011).

VIST que en la sessió plenària del dia 30 de juliol del 2007 es va donar compte al Ple dels diferents escrits presentats pels portaveus dels grups polítics, en què es designaven els membres en les comissions informatives.

ATESA la proposta d'ampliació a 5 suplents per la portaveu del Grup Popular (tinent d'alcalde de Gestió Municipal) i de conformitat amb el que disposen els articles 123 i següents del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe del Sr. oficial major de data 21 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Donar-se per assabentat dels membres del Grup Popular que componen les comissions, després de la incorporació dels nous suplents proposats:

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) COMISSIÓ INFORMATIVA
PERMANENT DE GESTIÓ MUNICIPAL**

PARTIT POPULAR:

- Sra. Sara Álvaro Blat
 - Sr. Vicente Sales Sahuquillo
 - Sr. Luis Cifre Estrella
 - Sr. Miguel Sánchez Carmona
 - Sr. Ignacio Rafael Gabarda Orero
 - Sra. Inmaculada Contelles Gil
 - Sra. Florentina María Villajos Rodríguez
 - Sra. M^a Elena Martínez Guillem
- SUPLENT:
- Sr. Alfonso Romero García
 - D. Juan Antonio Fernández Roca
 - Sra. Verónica Alberola Marin
 - Sra. Luisa Ferre Cortés
 - Sra. Toreig Cortés Damián
 - Sra. Laura Soriano Alfaro

**II) COMISSIÓ INFORMATIVA
PERMANENT DE POLÍTICA
TERRITORIAL I VERTEBRACIÓ.**

PARTIT POPULAR:

- Sr. Ignacio Rafael Gabarda Orero
 - Sr. Miguel Sánchez Carmona
 - Sr. Juan Antonio Fernández Roca
 - Sra. Sara Álvaro Blat
 - Sra. Luisa Ferre Cortés
 - Sr. Vicente Sales Sahuquillo
 - Sra. M^a Elena Martínez Guillem
 - Sr. Alfonso Romero García
- SUPLENT:
- Sr. Luis Cifre Estrella
 - Sra. Verónica Alberola Marin
 - Sra. Lidia Cortés Damián
 - Sra. Florentina María Villajos Rodríguez
 - Sr. Alfonso Romero García
 - Sra. Inmaculada Contelles Gil

**III) COMISSIÓ INFORMATIVA
PERMANENT DE BENESTAR SOCIAL**

PARTIT POPULAR:

- Sra. Inmaculada Contelles Gil
- Sra. Luisa Ferre Cortés
- Sra. Verónica Alberola Marín
- Sra. Florentina María Villajos Rodríguez
- Sr. Vicente Sales Sahuquillo
- Sra. Lidia Cortés Damián

**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
 - 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

- Sr. Alfonso Romero García
- Sr. Miguel Sánchez Carmona
- SUPLENT
- Sra. M^a Elena Martínez Guillem
- Sra. Laura Soriano Alfaro
- Sra. Sara Álvaro Blat
- Sr. Ignacio Rafael Gabarda Orero
- Sr. Juan Antonio Fernández Roca
- Sr. Luis Cifre Estrella

- 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) COMISSIÓ INFORMATIVA
PERMANENT DE CONVIVÈNCIA**

PARTIT POPULAR:

- Sra. Florentina María Villajos Rodríguez.
- Sr. Alfonso Romero García.
- Sr. Miguel Sánchez Carmona.
- Sr. Juan Antonio Fernández Roca.
- Sra. Laura Soriano Alfaro.
- Sra. Inmaculada Contelles Gil.
- Sra. Elena Martínez Guillem.
- Sr. Vicente Sales Sahuquillo.
- SUPLENTS
- Sr. Ignacio Rafael Gabarda Orero.
- Sra. Verónica Alberola Marín.
- Sra. Lidia cortés Damián.
- Sra. Sara Álvaro Blat
- Sr. Luis Cifre Estrella
- Sra. Luisa Ferre Cortés

**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.
- SUPLENTES
- 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) COMISSIÓ INFORMATIVA
PERMANENT DE PROMOCIÓ I
DINAMITZACIÓ MUNICIPAL**

PARTIT POPULAR:

- Sra. M^a Elena Martínez Guillem
- Sra. Lidia Cortés Damián
- Sra. Laura Soriano Alfaro
- Sr. Miguel Sánchez Carmona
- Sr. Luis Cifre Estrella
- Sr. Juan Antonio Fernández Roca
- Sra. Verónica Alberola Marín
- Sr. Ignacio Rafael Gabarda Orero
- SUPLENT
- Sra. Sara Álvaro Blat
- Sr. Vicente Sales Sahuquillo
- Sra. Inmaculada Contelles Gil
- Sra. Florentina María Villajos

**V) COMISIÓN INFORMATIVA
PERMANENTE DE PROMOCIÓN Y
DINAMIZACIÓN MUNICIPAL**

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

Rodríguez
Sr. Alfonso Romero García
Sra. Luisa Ferre Cortés

SEGON.- Notificar-ho als
secretaris de les Comissions
Informatives als efectes oportuns.

**6é.- SECCIÓ DE GESTIÓ DE
PERSONAL.- PROPOSTA APROVACIÓ DE LES
NORMES REGULADORES I CONVENI
COL·LECTIU DE LES CONDICIONS DE
TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE
L'AJUNTAMENT DE PATERNA.** Donat
compte dels textos de les Normes
Reguladores i Conveni Col·lectiu de
les Condicions de Treball dels
Empleats Públics al servei d'aquest
Ajuntament.

VIST que el dia 20 de febrer
del 2008, conforme a l'acta final de
la Mesa General de Negociació, els
legals representants dels
treballadors amb legitimitat en
aquesta i els membres d'aquesta
corporació, estampen la seua firma
en tots i cada un dels textos
reguladors de les condicions de
treball dels empleats públics
(Normes Reguladores i Conveni
Col·lectiu).

ATÉS que la Llei de l'Estatut
regula els principis bàsics que han
de presidir la negociació (art. 33).
A efectes de la negociació
col·lectiva, es constituirà una Mesa
General de Negociació en l'àmbit de
les respectives entitats locals
(art. 34.1), a través de la qual es
podran crear òrgans tècnics que
ostentaran la representació de les
administracions públiques,
permetent-se negociar en una mateixa
mesa les condicions d'ocupació
comuna al personal funcionari i
personal laboral (art. 36.3).

ATÉS que, d'acord amb el que
disposa la LEBEP, es va crear i va
constituir la Mesa General de
Negociació de l'Administració
Pública de l'Ajuntament de Paterna,

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,

segons acta acordada en data 4 de desembre del 2007, a través de la qual es va determinar el nombre de representants sindicals a distribuir entre les organitzacions que tenen dret a participar en la dita mesa, com també els representants de l'Administració, en nombre igual al dels membres que componen la representació sindical.

ATÉS que les Normes Reguladores o Convenis de Condicions de Treball del Personal funcionari i laboral han d'efectuar-se en dos marcs distints, atés que l'article 35.2 de la Constitució Espanyola es remet a l'Estatut dels Treballadors i el 103.2 a l'Estatut dels Funcionaris, i d'aquesta manera es justifiquen les regulacions legals diferencials.

ATÉS que la competència per a l'aprovació dels textos corresponents de les condicions de treball del personal funcionari i laboral, està atribuïda a l'Ajuntament en Ple, sense necessitat de quòrum especial.

ATESOS els informes tècnics que obren en l'expedient en qüestió.

Obert el torn de deliberacions, pren la paraula la Sra. Ripoll que expressa l'alegria del seu grup per l'aprovació d'un conveni amb millores per als treballadors.

El Sr. Borruey comença la seua intervenció felicitant els sindicats per la gran negociació realitzada, ja que l'equip de govern els ha concedit tot el que demanaven. Afig que aquestes concessions suposaran més de 650.000 euros de pujada, sense incloure productivitats. Pel que afig que l'import serà major. A pesar d'això reitera la seua felicitació als sindicats.

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.

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.

Abierto el turno de deliberaciones, toma la palabra la Sra. Ripoll que expresa la alegría de su Grupo por la aprobación de un convenio con mejoras para los trabajadores.

El Sr. Borruey comienza su intervención felicitando a los sindicatos por la gran negociación realizada, ya que el Equipo de Gobierno les ha concedido todo lo que pedían. Añade que esas concesiones van a suponer más de 650000 euros de subida, sin incluir productividades. Por lo que añade que el importe será mayor. A pesar de ello reitera su felicitación a los sindicatos.

Afirma que quan parlen d'economia es veu aclaparat. No entén com s'atreveixen a dir que la gestió de l'anterior equip de govern va ser roïna, tenint en compte el conveni que han firmat i l'import que això suposa.

No entén que es puga parlar de dèficit i fallida econòmica, que l'actual equip de govern gestiona formidablement bé, i resulta que estan tirant els diners i aprovant coses, sense dir d'on es trauran els diners, sinó que només hi ha diners. Entén que d'això es desprén que l'anterior equip de govern no degué haver-ho fet tan malament. Assenyala que açò ha de dir-se sense desqualificar-los més.

D'altra banda, afirma que hauria de preguntar al Sr. interventor si és veritat el que s'està dient o no. Afig que si no ho és, potser amb l'anterior equip de govern no va voler fer una política econòmica com la que realitza amb l'actual.

Manifesta que cada vegada més creu que van fer una extraordinària política econòmica per la qual hui es funciona i per la qual l'Ajuntament té una situació pròspera. No entén que es tinga diners per a tot i s'acuse a l'anterior equip de govern de no tindre diners i de fer males polítiques. Assenyala que els diners havien d'estar, ja que si n'hi ha, és perquè havia d'estar. Encara que manifesta no saber on. Afig que acusar l'anterior equip de govern de mala gestió és acusar el propi interventor i els funcionaris que hi estaven. Es dirigeix al Sr. interventor i li indica que no els va advertir que hi havia un romanent amb molts milions. Qüestió que segons el Sr. Borrey algun dia haurà de contestar.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe del cap de secció de Gestió de Personal, de la proposta conjunta de la tinenta d'alcalde de Gestió i Municipal i el

Afirma que cuando hablan de economía se ve abrumado. No entiende cómo se atreven a decir que la gestión del anterior Equipo de Gobierno fue mala, teniendo en cuenta el convenio que han firmado y el importe que eso supone.

No entiende que se pueda hablar de déficit y quiebra económica, de que el actual Equipo de Gobierno gestiona formidablemente bien, y resulta que están tirando el dinero y aprobando cosas, sin decir de dónde se va a sacar el dinero, sino que solamente hay dinero. Entiende que de eso se desprende que el anterior Equipo de Gobierno no lo debió hacerlo tan mal. Señala que esto debe decirse sin descalificarles más.

Por otra parte, afirma que habría de preguntar al Sr. Interventor si es verdad lo que se está diciendo o no. Añadiendo que si no lo es, a lo mejor con el anterior Equipo de Gobierno no quiso hacer una política económica como la que realiza con el actual.

Manifesta que cada vez más cree que hicieron una extraordinaria política económica por la que hoy se funciona y por la que el Ayuntamiento tiene una situación boyante. No entiende que se tenga dinero para todo y se acuse al anterior Equipo de Gobierno de no tener dinero y de hacer malas políticas. Señala que el dinero debía estar, ya que si lo hay, es porque debía estar. Aunque manifiesta no saber dónde. Añade que acusar al anterior Equipo de Gobierno de mala gestión es acusar al propio Interventor y a los funcionarios que estaban. Se dirige al Sr. Interventor indicándole que no les advirtió de que había un remanente con muchos millones. Cuestión que según el Sr. Borrey algún día deberá contestar.

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

regidor de Personal de data 20 de febrer del 2008 i el dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Gestió Municipal de data 22 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Aprovar, en tots el seu termes, les Normes Reguladores de les Condicions de Treball dels Empleats Públics al servei de l'Ajuntament, i que es publique en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, amb el següent tenor literal:

"NORMES REGULADORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVEI DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE PATERNA 2008-2011"

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1.- ÀMBIT FUNCIONAL.

Aquest acord, negociat a l'empara del que disposa la LO 11/85, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical així com, allò que s'ha establert per la Llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, regula les condicions de treball en l'Ajuntament de Paterna per als empleats públics al seu servei.

ARTICLE 2.- ÀMBIT PERSONAL

Les presents normes reguladores s'aplicaran a la totalitat del personal funcionari de carrera i interí de la corporació que preste servicis per a aquesta, en qualsevol dels seus centres de treball.

ARTICLE 3.- ÀMBIT TEMPORAL, VIGÈNCIA I DENÚNCIA.

El present acord entrarà en vigor l'endemà de la seua aprovació pel Ple de la Corporació, si bé els

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

seus efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener del 2008, llevat que expressament es disposen altres efectes i la seua vigència serà fins al 31 de desembre del 2011, vigència que s'entendrà prorrogada expressament, temporalment i accidentalment fins a l'entrada en vigor d'un nou acord.

Aquest acord es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seua extensió, per períodes anuals successius, llevat que hi haguera denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a la data del seu venciment, i en aquest cas, una vegada denunciat i fins tant no s'aconsegueixca un acord que el substituïska continuarà en vigor el present acord.

ARTICLE 4.- CRITERI D'INTERPRETACIÓ.

Les condicions pactades en el present Acord constitueixen un tot orgànic i unitari. Les seues normes seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment apreciades separant-les del seu context íntegre. La seua interpretació pràctica es farà conforme a l'esperit que l'informa i els Principis Generals del Dret.

ARTICLE 5.- SUBSTITUCIÓ DE CONDICIONS.

L'entrada en vigor d'aquest Acord implica la substitució de les condicions de treball vigents fins a la data, per les que s'establixen en el present Acord i quant a les modificacions que s'hi contemplen per estimar i acceptar que en el seu conjunt i globalment considerades, suposen condicions més beneficioses per al personal.

ARTICLE 6.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ.

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.

Es constitueix, a l'empara del que disposa la Llei 7/2007, amb caràcter permanent, la Mesa General de Negociació, com a òrgan de negociació i contínua entre la Corporació i la representació sindical.

La mesa general de negociació es regirà per allò que s'ha establert en el seu reglament de funcionament aprovat en 4 de desembre del 2007 per la pròpia mesa.

Correspondrà a la Mesa General la negociació de totes i cada una de les matèries regulades en el Capítol IV de la Llei 7/2007 de l'Estatut de l'Empleat Públic, quedant excloses de negociació aquelles matèries taxades amb reserva de llei, que no poden ser objecte d'alteració per part de la Corporació, ni de la Mesa General de Negociació:

La Mesa General de Negociació serà l'encarregada de vetlar per l'aplicació, interpretació i desenvolupament del present acord, regulant de forma reglamentària a través d'annexos corresponents, les matèries objecte de negociació.

CAPÍTOL II

TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 7.- CALENDARI LABORAL.

El calendari laboral és l'instrument tècnic a través del qual es realitza la distribució de la jornada i la fixació dels horaris de treball del personal al servici de l'Ajuntament de Paterna.

El calendari laboral contindrà la distribució anual de la jornada, i haurà de respectar les condicions següents:

a) Els horaris s'acomodaran a

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

les necessitats del
servici, responent al
criteri de facilitar
l'atenció al públic.

b) Durant la jornada de treball es podrà gaudir d'una pausa, per un període de 30 minuts, que es computarà com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar la prestació dels servicis i amb caràcter general, podrà efectuar-se entre les nou trenta i les dotze trenta hores.

c) La distribució anual de la jornada no podrà alterar el nombre de dies de vacances que establisca la normativa en vigor.

Així mateix, haurà d'assegurar-se la seua publicitat perquè en prenguen coneixement, tant per part dels empleats públics com pels ciutadans interessats. Els dies 24 i 31 de desembre romandran tancades les oficines públiques excepte les de Registre General i Informació, llevat que coincidisquen en festiu o diumenge. En el cas que les dates indicades coincidisquen amb dies festius o no laborals, es compensarà amb un nombre equivalent de dies de permís per assumptes particulars.

ARTICLE 8.- JORNADA LABORAL.

1.-Jornada Laboral.

La jornada laboral, sense perjuí de les especials, serà la que amb caràcter general s'exigix per als empleats públics de l'Administració Local. La jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial. La flexibilitat d'aquesta serà fixada en el marc de la Mesa General de Negociació, establint les regles corresponents,

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.

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,

tant en la jornada de matí com en la continuada de matí i vesprada, tenint en compte com a presència obligada en la jornada de matí la franja entre les nou i les catorze hores.

En el cas del personal que en la descripció del seu lloc de treball establida en les relacions de llocs de treball continga l' "especial dedicació", quedarà obligat a realitzar una jornada de dos hores i mitja més setmanals, sense perjudici de l'augment d'horari que ocasionalment siga necessari per necessitats de servici. Els calendaris laborals, respectant amb caràcter general l'horari establert a aquests efectes, podran autoritzar excepcionalment la modificació dels límits horaris de la jornada de vesprada, en funció de les necessitats del servici.

2.- Flexibilitat horària amb motiu de la conciliació de la vida familiar i laboral.

2.1. Els empleats públics que tinguin a càrrec seua persona majors de 65 anys, fills de 12 anys o menors, així com xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, de la dita edat, i qui tinga a càrrec directe seu un familiar amb malaltia greu o amb discapacitat igual o superior al 65% de minusvalidesa, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tindran dret a flexibilitzar en una hora diària l'horari fix de jornada que tinguin establida.

2.2. Els empleats públics que tinguin fills, així com xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat física, psíquica o sensorial, podran disposar de dos hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que corresponga, a fi

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

de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com altres centres on el fill o filla amb discapacitat reba atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball.

2.3. Excepcionalment, els òrgans competents, o aquells en els que deleguen, podran autoritzar, amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari fix en un màxim de dos hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en els casos de famílies monoparentals.

2.4. Els empleats públics tindran drets a absentar-se del treball per a sotmetre's a tècniques de fecundació assistida pel temps necessari per a la seua realització i amb justificació prèvia de la necessitat dins de la jornada de treball.

2.5. Els empleats públics que tinguin fills amb discapacitat tindran dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per a assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinari d'integració o d'educació especial, on reba atenció, tractament o per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

3.- Control de presència

El personal estarà obligat a registrar les seues entrades i eixides del centre de treball per mitjà dels sistemes de control establits a aquest efecte per l'òrgan competent en matèria de personal. Els centres de treball establiran els mitjans necessaris per al seu seguiment; per a això haurà de dotar-se de forma inexcusable al departament de recursos humans, dels mitjans

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

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

tècnics i ferramentes de fiabilitat per a la deguda organització del seu treball.

La flexibilitat en el compliment de l'horari en cap cas suposarà reducció de la jornada laboral, i l'empleat haurà de recuperar la disposició de les dites hores en còmput mensual, abans o després de la seua jornada habitual.

ARTICLE 9.- TEMPS EFECTIU.

1.- S'entén que el temps necessari per a arregar, ordenar o guardar les robes, materials i la resta d'útils de treball, és temps de treball efectiu.

2.- Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball, els temps horaris empleats com a pauses reglamentàries, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i higiene o de la pròpia organització de treball.

3.- El temps de canvi de torn dins de cada Servei si hi haguera solapament, serà sumat al total del temps i després descomptat del còmput anual en hores a realitzar. El solapament o canvi no superarà, amb caràcter general, els 15 minuts diaris per torn. En la negociació de cada calendari específic s'acordaran la necessitat del solapament.

4.- El temps emprat en altres administracions, jutjats, etc. per situació relacionada amb la funció exercida, es considerarà com a temps efectiu de treball.

5- El temps emprat en viatges i desplaçaments serà comptat com a efectiu des de l'hora de citació pel Servei fins a l'hora d'arribada, excepte els períodes que estigueren subjectes a dietes. Si és en la

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

ciutat, serà com a màxim de 30 minuts.

6.- Els llocs d'operació en pantalles amb més de 5 hores d'exposició en aquestes, que foren continuades i no permeteren xicotetes interrupcions o alternances amb altres tasques, disposaran d'una pausa de 15 minuts per cada 2 hores d'exposició. En tot cas, caldrà ajustar-se al que disposa la disposició final primera del RD 488/97.

7.- El descans setmanal serà de 48 hores consecutives, preferentment en dissabte i diumenge. Si per raons del servici el treballador o treballadora ha de treballar necessàriament en dissabte i diumenge, el dilluns següent descansarà obligatòriament.

8.- Es gaudirà d'una pausa, en la jornada, de 30 minuts, computable com a treball efectiu. Els servicis que treballen a torns, en cas de no poder realitzar-la, l'adequaran, quan siga negociat el seu horari, i podran restar aquests temps del còmput anual. En les jornades de torns de nit els treballadors gaudiran de dos pauses de vint minuts, que podran acumular-se. Quan el/la funcionari o funcionària realitze jornada de treball partida, eixe descans es distribuirà diàriament en dos períodes de descans de 20 minuts, en matí i vesprada respectivament, que igualment es computaran com de treball efectiu.

9.- En els Servicis la seqüència de treball dels quals siga continuada i impedisca l'abandó del procés operatiu per part de qui ocupe eixe lloc, llevat que hi haja relleu momentàniament, la pausa de 30 minuts podrà adequar-se al negociar el respectiu calendari específic.

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 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.

ARTICLE 10.- REDUCCIÓ DE JORNADA I PAUSA ENTRE JORNADES.

1.- Aquells treballs realitzats en jornada nocturna o festiva, que en còmput anual, igualen o superen el 50% del total d'hores anuals establides, tindran una reducció de 200 hores anuals, considerades com a temps de treball efectiu, basant-se en una protecció eficaç de salut en aquests llocs. També tindran la mateixa consideració els llocs que comporten una considerable penositat.

2.- Així mateix, en aquells casos en què resulte compatible amb la naturalesa del lloc exercit i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupe llocs de treball que tinga assignat un complement específic que comporte una jornada normal i ordinària podrà sol·licitar a l'òrgan competent el reconeixement d'una jornada reduïda contínua i ininterrompuda, de les nou a les catorze hores de dilluns a divendres, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, percebent el 75 per 100 de les seues retribucions.

3.- Tindrà dret a una disminució de fins a la mitat de la seua jornada de treball, amb reducció proporcional de les seues retribucions:

a) El personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, o familiars que requerisquen especial dedicació, prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària. A aquests efectes, tindrà la consideració de familiar el cònjuge o parella de fet.

b) El personal que per raons de convivència tinga a la seua cura directa algun disminuït

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

físic, psíquic o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.

c) El personal que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seua jornada laboral completa, prèvia certificació d'aquest extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

4.- Quan aquestes reduccions no superen l'hora diària, no generaran deducció de retribucions. Quan la reducció supere l'hora diària, es deduirà a partir de la segona hora. La reducció d'una hora diària sense deducció de retribucions, en el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o menors, únicament es gaudirà quan s'acredite, per òrgan competent de l'administració sanitària, que el menor requereix especial dedicació.

5.- El personal que haja d'atendre l'atenció del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes.

En el cas que hi haguera més d'un beneficiari d'aquest dret que fóra personal d'aquest ens local o dels seus organismes autònoms, podran gaudir-lo de forma parcial, respectant en tot cas el termini màxim. Si hi haguera més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els ells, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

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 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

6.- Les empleades víctimes de violència de gènere, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els servicis socials o de salut, segons siga procedent, acrediten. Quan la reducció no supere l'hora diària no generarà deducció de retribucions.

7.- Pausa entre jornades.- Entre el final de la jornada laboral o jornada de servicis extraordinaris i el començament de la jornada següent, mediaran com a mínim 12 hores, excepte acord en contra.

ARTICLE 11.- DISPOSICIONS COMUNES A LES REDUCCIONS DE JORNADA.

1.- Les reduccions de jornada previstes en els apartats 3 a) i b) i 5 de l'article anterior són incompatibles entre si. Les regulades en els apartats 3 c) i 6 seran compatibles amb les restants.

2.- Si diversos empleats d'aquest ens local i els seus organismes autònoms tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.

3.- El personal que treballa a torns distints de l'horari genèric podrà acollir-se a aquestes reduccions de jornada. En cas de dificultat manifesta, s'optarà pel canvi de lloc temporal sense minva retributiva durant el temps que dure la dita situació.

4.- Les reduccions de jornada seran concedides per l'òrgan

todo caso, el plazo máximo de un mes.

6.- Las empleadas víctimas de violencia de genero, 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 manifesta, 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

competent en matèria de personal d'aquest ens local.

5.- L'empleat públic haurà d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària. Aquest punt no s'aplicarà a l'apartat 6 de l'article anterior.

6.- La concreció horària de la reducció, no podrà minvar les necessitats del servei, per la qual cosa atenent a eixa prioritat, s'intentarà arribar a un punt d'acord entre l'empleat i la Corporació.

7.- A tots els efectes, les diverses situacions reconegudes per a les reduccions de jornada i les acreditacions necessàries de les dites situacions s'entendran en els termes següents:

Als efectes del que disposa aquest Capítol, s'entendrà per:

a) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

b) Familiar: persona que mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat amb el llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat:

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.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad:

pares, fills, pares
polítics i cònjuge o
parella de fet de la filla
o fill.

d) Familiar de segon grau en
línia directa o
col·lateral, per
consanguinitat: germans,
avis i néts; o per
afinitat: germans, avis i
néts del cònjuge o parella
de fet.

e) Necessitar especial
dedicació: suposa que és
necessari que el subjecte
reba tractament, atenció,
cures o assistència
continuada per terceres
persones a causa de
problemes de salut, entesa
aquesta última com a
benestar físic, psíquic i
social.

f) Informe de l'òrgan
competent de
l'administració sanitària:
informe de l'Inspector
Mèdic de Zona o, si el
tractament es rep en
l'hospital, l'informe
facultatiu del metge
responsable del pacient.

g) Convivència: relació basada
en la cohabitació en el
mateix domicili. Aquesta
situació s'acreditarà per
mitjà de certificat
d'empadronament expedit per
l'Ajuntament de residència.

h) Tindre a càrrec seu:
relació de dependència que
no implica convivència.

i) Atenció directa: relació de
dependència que implica
convivència.

j) Malaltia greu: es considera
com a tal l'hospitalització

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

en institució sanitària o hospitalització domiciliària o aquella en què siga acreditada pel facultatiu responsable la gravetat de la mateixa.

Quant a l'acreditació de determinades situacions, es tindrà en compte el següent:

- a) La condició de discapacitat ha de ser acreditada per mitjà de certificat oficial de minusvalidesa expedida per la Conselleria competent en la matèria o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres Administracions Públiques.
- b) La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.
- c) La situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció.

ARTICLE 12.- TREBALLS A TORNS.-

1.- En aquells servicis, establiments o dependències que, per la naturalesa de la seua activitat estiguen organitzats per torns de treball, aquests s'efectuaran per mitjà de rotació, llevat de pacte en contra de la Mesa General de Negociació.

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.

2.- Tindran consideració de festius a tots els efectes les festes nacionals, autonòmiques, locals, les previstes en el present acord i els diumenges. Per al personal a relleus les del seu descans setmanal.

3.- Quan ambdós cònjuges, o parelles de fet, treballen en l'Ajuntament i presten els seus servicis a torns o a relleus, podran sol·licitar que se'ls assigne el mateix torn i festes, i pels respectius servicis hauran de procurar-se aquests coincidències, en tant que siga possible.

ARTICLE 13.- PENOSITAT HORÀRIA.

1.- S'entendrà per treball en període nocturn o en torn de nit, l'efectuat entre les 20 hores i les 8 del matí del dia següent, encara que si tres hores de la jornada es realitzaren en el període nocturn assenyalat, s'entendrà realitzada tota ella en torn de nit.

2.- Tindran la consideració de festiu, les festes nacionals, autonòmiques, locals, festes pactades en Acord i diumenges. La jornada festiva s'entendrà entre les 0 hores, fins a les 24 hores, i sempre que el 50 per cent d'aquesta o més de la jornada es realitzara en el període festiu assenyalat, s'entendrà realitzada tota ella en festiu.

3.- Aquells servicis o llocs de treball, que en el seu calendari laboral s'establisca que han de realitzar treballs a torns, o en períodes nocturn o festiu, s'acorda que dins del seu complement específic, perceben els complements específics de festivitat, nocturnitat i treball per torns.

ARTICLE 14- JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES.

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 els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:

1.1 Absències aïllades d'un a tres dies: el personal comunicarà la seua absència i la raó d'aquesta a l'òrgan competent en matèria de personal, amb preferència fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen, havent de requerir-se justificant expedit pel facultatiu competent.

1.2 Absències a partir del quart dia: El personal haurà de presentar en el Departament de Personal, el comunicat mèdic de baixa i els de confirmació d'aquesta, si és el cas, en el termini dels tres dies següents a la seua expedició. El comunicat mèdic d'alta haurà de presentar-lo dins de les 24 hores següents a la seua expedició.

2. Si les absències, encara justificades, són reiterades, es valorarà la situació en el Comitè de Salut i Seguretat Laboral, a instància de qualsevol de les parts, i proposant conjuntament la solució adequada al cas.

3. Descomptes per incompliment de jornada: D'acord amb l'art. 30.1 de la Llei 7/2007 EBEP, sense perjudi

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,

de la sanció disciplinària que puga correspondre, la part de jornada no realitzada donarà lloc a la deducció proporcional d'havers, que no tindrà caràcter sancionador.

A aquest respecte el mètode de càlcul per a la reducció serà l'establert per al càlcul del valor/hora aplicable sobre la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que perceba l'empleat públic, dividida entre el nombre de dies del mes i, al seu torn, aquest resultat pel nom d'hores que l'empleat públic tinga obligació de complir, de mitjana, cada dia.

CAPÍTOL III

VACANCES, PERMISOS, L·LICÈNCIES, I SITUACIONS ADMINISTRATIVES

ARTICLE 15- VACANCES

1.- Duració de les vacances

a.- El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servici actiu, d'un mes natural de vacances retribuïdes o de 22 dies hàbils si es prenen fraccionades. En aquest últim cas podran gaudir-se en períodes, sense que cap siga inferior a cinc dies hàbils. I a més es disposarà d'aquells dies que per antiguitat arreglegen les disposicions legals vigents i les que es desenvolupen amb posterioritat.

b.- En el cas que el servici efectivament prestat en l'administració fóra inferior a un any, es tindrà dret al gaudi dels dies proporcionals de vacances que corresponguen.

c.- Als efectes prevists en aquest capítol, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjuí de les adaptacions que

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

s'establisquen per als horaris especials.

2.- Règim de gaudi de les vacances

a.- Les vacances anuals retribuïdes podran gaudir-se al llarg de tot l'any a petició del personal, si bé, preferentment, en el període de juny a setembre.

b.- El començament i terminació del dret al gaudi de les vacances es produiran forçosament dins de l'any natural a què corresponguen. Excepcionalment, la finalització del gaudi de les mateixes podrà prorrogar-se fins al 15 de gener de l'any següent. No podran, en cap cas, ser substituïdes per compensacions econòmiques, ni acumulades a les següents.

c.- El període de vacances anual podrà ser acumulat als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, inclús havent expirat ja l'any natural a què tal període corresponga.

3.- Sol·licitud de vacances

a.- El personal que desitge gaudir de les seues vacances en el període estival elevarà el responsable de la seua unitat administrativa, una comunicació formal en què expressarà la seua opció personal al període de vacances anuals. La resta del personal haurà de sol·licitar-les amb un mes d'antelació a la data prevista per al seu inici.

b.- Rebudes les opcions, l'òrgan competent resoldrà, amb quinze dies d'antelació respecte de la data d'inici prevista, sobre el període de vacances anuals del personal a càrrec seu, tenint en compte l'equilibri necessari perquè els servicis es presten amb

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

normalitat.

c.- En el cas que, per raons justificades, qualsevol persona al servici de l'Ajuntament de Paterna desitge alterar el seu període de vacances ja concedit, podrà sol·licitar un canvi per mitjà de petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal de l'Ajuntament de Paterna, tramitada a través del responsable de la seua unitat, qui adjuntarà un informe personal sobre l'oportunitat de concedir el que sol·licita.

d.- En cas de denegació per l'administració del període de vacances sol·licitat, aquesta haurà de ser motivada.

4.- Excepcions al règim general de vacances

L'òrgan competent de l'Ajuntament de Paterna, prèvia negociació amb els representants sindicals, establirà les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixarà els torns d'aquests que resulten adequats, a proposta raonada del o la cap de la unitat administrativa de què es tracte, en aquells servicis que, per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requerisquen un règim especial. En cap cas podrà minorar-se la duració total.

Al personal docent se li aplicarà el que dicte la Conselleria d'Educació.

5.- Drets relacionats amb el període vacacional

El treballador tindrà dret:

a) Al retard de les seues vacances si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat

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) A l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan cesse abans de completar l'any, bé per expedient disciplinari, excedència o finalització de la relació jurídica.

c) A l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos; també i pel mateix període, en cas de separació legal, divorci o viudetat, així com si s'és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent, amb justificació prèvia d'aquests circumstàncies, sempre que no implique perjudici per a altres empleades i empleats públics.

d) Al gaudi de trenta-un dies naturals de vacances si es prenen continuades en un mes de trenta dies per decisió de l'administració.

ARTICLE 16.- PERMISOS

1.- Permís per celebració de matrimoni o unió de fet.

a.- El personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet.

b.- Així mateix, el personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i avis.

c.- Si el lloc en què es realitza la celebració superara la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència de tal personal, el

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.

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

permís serà de dos dies naturals consecutius.

2.- Permís per matrimoni o unió de fet.

a.- El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius, per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

b.- Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant.

El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà gaudir-lo novament en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

3.- Permís per divorci o separació legal.

El treballador d'aquest Ajuntament disposarà de 15 dies naturals i consecutius per raó de divorci o separació legal. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, sempre que es disfruten dins de l'any natural que es produísca el fet.

4.- Permisos per tècniques prenatales.

Es concediran permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals i cursos de tècniques per a la preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, així com l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació assistida, pel temps

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 periodo 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

necessari i amb justificació prèvia.

5.- Permís per maternitat biològica.

a.- En el supòsit de part, la treballadora tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. Així mateix, s'ampliarà en dos setmanes més en el cas que el nounat patisca discapacitat.

b.- El període de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti del permís. El pare també podrà fer ús de la totalitat o de la part que resti del permís quan la mare es trobi incapacitada per a exercir l'opció.

c.- No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori de la mare, en el cas que la mare i el pare treballen, esta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

d.- Durant el gaudi dels permisos regulats en aquest apartat es podrà participar en els cursos de

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

formació que convoque l'Administració. En els casos prevists en aquest apartat, el temps transcorregut en la situació de permís per part o maternitat es computarà com de servici efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

6.- Especialitats del permís per maternitat biològica.

a.- En el cas de naixement de fills prematurs o en els que, per qualsevol motiu, aquests hagen de romandre hospitalitzats després del part, el permís podrà començar a computar-se, a instància de la mare o, en el cas que ella mora, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària del xiquet o xiqueta. El pare també podrà fer ús d'aquest dret quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

b.- S'exclouen del còmput de l'apartat anterior les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

c.- Mentre dure l'hospitalització posterior al part prevista en aquest article, la mare tindrà permís per a absentar-se durant dos hores diàries mentre romanga aquesta situació i amb justificació prèvia, percebent les retribucions íntegres.

d.- Els funcionaris que hagen fet ús del permís per part o

cursos de formació 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

maternitat, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguera pogut tindre dret durant la seua absència.

7.- Permís per adopció o acolliment de menors.

a.- Es tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes:

-En el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys.

-En el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, la duració de 16 setmanes s'ampliarà en dos setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

També s'ampliarà en dos setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors amb més de sis anys d'edat que estiguen discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels servicis socials competents.

b.- Les setmanes es comptaran a elecció del personal, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.

c.- En el cas que el pare i la mare treballen, el permís per adopció o acolliment es distribuirà a opció dels interessats, que

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.

c.- En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los

podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

8.- Permís per adopció internacional.

a.- El personal tindrà dret, a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de duració, en els supòsits d'adopció internacional quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat o adoptada.

b.- Amb independència del permís previst en el paràgraf anterior, i per al supòsit previst en aquest, el permís per adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulen, sempre que l'acolliment simple siga de duració no inferior a un any, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

c.- Aquest permís podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca en l'esmentat país d'origen del menor.

d.- El personal percebrà exclusivament les retribucions bàsiques durant el període en què gaudisca d'aquest permís.

9.- Permís per lactants.

a.- El personal, per lactància d'un menor de 12 mesos o per acolliment o adopció en idèntic supòsit, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions.

b.- Aquest permís serà ampliable en la mateixa proporció

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

per part, adopció o acolliment familiar múltiple.

c.- Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que els dos treballen, però, en tot cas, només per un d'ells. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

d.- El personal podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

10.- Permís per paternitat.

Es tindrà dret a quinze dies naturals per naixement, acolliment, tant preadoptiu com permanent, o adopció d'un fill o filla, que gaudirà el pare a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció. Prèvia renúncia del pare aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el permís s'iniciarà, a sol·licitud del pare, una vegada que el nounat deixi d'estar hospitalitzat.

La Corporació ampliarà de forma progressiva i gradual la duració del permís de paternitat fins a aconseguir l'objectiu de quatre setmanes en els termes de la Disposició Transitòria 6a de l'EBEP.

Si el part donara lloc a complicacions en el quadro clínic de

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.

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

la mare o del fill/a, el pare tindrà dret a 2 dies laborables més.

10.1.- Gaudi de permisos a temps parcial en supòsits de part, adopció o acolliment.

1.- Principis generals.

El gaudi a temps parcial dels permisos a què es refereix l'article anterior requerirà d'acord previ entre l'empleat afectat i l'òrgan competent per a la seua concessió.

A aquest efecte, a la sol·licitud que ha de presentar l'interessat s'acompanyarà informe del responsable de la unitat en què estiguera destinat el funcionari, en el que s'acredite que queden degudament cobertes les necessitats del servici.

L'òrgan competent, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, dictarà una resolució en el termini de tres dies per la qual quedarà formalitzat l'acord per al gaudi del permís en la modalitat a temps parcial o, si és el cas, la seua denegació.

L'acord podrà celebrar-se tant a l'inici del permís corresponent com en un moment posterior, i podrà aquestndre's a tot el període de duració del permís o a part d'aquell.

Quan ho permeta l'organització del treball, es concedirà al funcionari la part de la jornada sol·licitada per al gaudi del permís a temps parcial que convinga als seus interessos personals.

2.- Regles per al gaudi dels permisos a temps parcial.

El gaudi a temps parcial dels permisos, s'ajustarà a les regles següents:

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) Aquest dret podrà ser exercit tant per la mare com pel pare, i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

En el supòsit de part, la mare no podrà fer ús d'aquesta modalitat del permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que seran de descans obligatori.

- b) El període durant el qual es gaudisca del permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi, sense que, en cap cas, es pugui superar la duració establida per als esmentats permisos.
- c) El gaudi del permís en aquesta modalitat serà ininterromput. Una vegada acordat, només podrà modificar-se el règim pactat per mitjà de nou acord entre l'òrgan competent per a la concessió de permisos i el funcionari afectat, a iniciativa d'aquest i a causa de causes relacionades amb la seua salut o la del menor.

Durant el període del gaudi del permís a temps parcial, l'empleat no podrà realitzar servicis extraordinaris fora de la jornada que haja de complir en aquesta modalitat.

11- Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

12.- Permís mèdic i assistencial

- 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 ininterumpido. 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 podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats físics, psíquics o sensorials a càrrec seu, a:

1) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.

2) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.

3) Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

b.- Les absències de la jornada de treball causades per qualsevol dels motius enumerats en l'apartat 1 duraran el temps indispensable per a la seua realització.

13.- Permís per defunció

a.- Per defunció del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies. Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

b.- Per defunció d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies. Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal el permís serà de 5 dies.

c.- Aquest permís es prendrà en dies naturals a partir del fet causant.

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.- Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'apartat següent.

14.- Permís per viudetat.

El treballador/a d'aquest Ajuntament disposarà de 15 dies naturals i consecutius per raó de viudetat. Aquest permís pot acumular-se al permís per defunció del cònjuge o parella de fet.

15.- Permís per malaltia greu

a.- Per malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies. Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

b.- Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies.

Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.

c.- Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

d.- En el cas que l'hospitalització fóra inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no mediara certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

e.- En els supòsits de

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

malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

f.- Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'apartat anterior.

16.- Permís per proves selectives i exàmens

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol Administració Pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral.

17.- Permís per trasllat de domicili habitual

a.- El personal disposarà de dos dies naturals consecutius per trasllat del seu domicili habitual, aportant justificant acreditatiu.

b.-. Quan el nou domicili es trobe situat a més de 100 quilòmetres de l'actual, disposarà de tres dies naturals consecutius de permís.

18.- Permís per deure inexcusable

a.- Es tindrà dret per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, al temps indispensable.

b.- S'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

1. Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, o qualsevol

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

altre organisme oficial.

2. Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

3. Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents dels mateixos quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.

4. Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

5. Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

6. Per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal i laboral.

19.- Permís per funcions representatives i formació.

Per a realitzar funcions sindicals de caràcter permanent: Si té la finalitat de funcions relacionades amb l'Administració en les estructures del propi sindicat, pel temps que dure la designació. Aquest dret tindrà caràcter preferent, quan es tracte de representants supramunicipals que gaudisquen de nomenament oficial en òrgans col·legiats d'altres administracions públiques per raó del càrrec sindical. Si les funcions a realitzar es desenvolupen en el propi Centre de treball o són de representació del personal, pel temps que dure la designació o elecció.

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

Per a realitzar activitats de formació sindical o funcions sindicals o representatives, no especificades en les lleis, amb caràcter ocasional, pel temps indispensable per a les mateixes.

20.- Permís per raó de violència de gènere sobre la dona.

Les faltes d'assistència de les empleades víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els servicis socials d'atenció o de salut segons siga procedent.

Així mateix, les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguen aplicables.

21.- Permís per assistència a esdeveniments col·lectius de caràcter científic, esportiu, tècnic, professional, associatiu o sindical.

1.- Es concedirà permís als empleats/ades per a l'assistència a congressos, cursos, curssets, seminaris, reunions, jornades de caràcter científic, tècnic, professional, associatiu o sindical.

2.- Si les assistències foren promogudes per la pròpia corporació, perquè en els esmentats esdeveniments es tractaren matèries d'interés per a aquesta, l'empleat/ada assistent tindrà dret

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 tratasen materias de interés para la misma, el empleado/a asistente tendrá derecho

a l'abonament de la pertinent indemnització per dietes, despeses de viatge, d'estada i d'inscripció o altres i estarà obligat a evacuar, tan ràpidament com siga possible, un detallat informe relatiu a les experiències adquirides i a les possibilitats d'aplicació pràctica d'aquestes en interès del servici públic.

3.- Els permisos sol·licitats per iniciativa exclusiva de l'empleat/ada, així com les despeses assignades per l'aplicació del present article s'hauran de concedir prèvia avaluació de la Mesa General.

4.- Aquests permisos es concediran sempre que siguen dins de la jornada habitual de l'empleat/ada, exceptuant aquell que inclús sent fora de la jornada de treball s'efectue a més de 100 quilòmetres de la residència de l'empleat/ada, i en aquest cas es concedirà el temps necessari per al desplaçament, tant per a l'anada com per a la tornada.

ARTICLE 17.- LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

1.- Llicència per assumptes propis.

a.- Cada any natural, i fins al dia 15 de gener de l'any següent, es podrà gaudir de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars.

b.- El personal distribuirà tals dies a la seua conveniència, amb la sol·licitud prèvia al Departament de Personal amb la suficient antelació, i tindrà en compte que la seua absència no provoqe una especial dificultat en el normal desenvolupament del treball. La seua denegació serà motivada.

c.- El personal funcionari interí podrà gaudir de la dita

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

llicència a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració de l'Ajuntament de Paterna.

d.- Els dies d'assumpes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, inclús havent expirat ja l'any a què tal període corresponga.

e.- Els 6 dies anuals d'assumpes propis correspondran per any natural de prestació de servicis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de servicis prestats fóra menor, es gaudiran un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, arrodonint-se a l'alça a favor del personal sol·licitant. Aquesta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per atenció de fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

f.- A més dels dies de lliure disposició establits, els empleats públics tindran dret al gaudi de dos dies addicionals al complir el sext trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complit a partir de l'octau.

2.- Llicència per cursos externs.

L'òrgan competent de l'Ajuntament de Paterna podrà concedir fins a quaranta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat, el contingut del mateix estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del

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

personal en l'administració i no ho impedisquen les necessitats del servici. La denegació serà motivada.

Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.

La Corporació podrà enviar als treballadors a cursos, seminaris, taules redones o congressos referents a la seua especialitat i treball específic, quan de l'assistència als mateixos es puguin derivar beneficis per als servicis i el seu contingut siga l'adequat i necessari per al desenvolupament del lloc de treball del personal afectat.

L'assistència a aquests serà obligada per al treballador, a qui se li abonarà, a més del seu salari, despeses de desplaçament i dietes en els casos que corresponga.

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per qualsevol Organisme de les Administracions Públiques o per les organitzacions sindicals firmants de l'Acord Administració- Sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball a tots els efectes, si tenen lloc dins de la jornada laboral i si es realitzen fora d'aquesta, es descomptaran de la jornada.

Així mateix, l'Ajuntament promourà la realització d'accions formatives que garantisquen l'adequat nivell de preparació i coneixements del conjunt de personal al seu servici.

Per a això, l'òrgan competent en matèria de personal podrà elaborar i impulsar un Pla anual de formació contínua adaptat a les

del personal en la administració 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

necessitats de l'empleat públic de la Corporació, per a la sol·licitud de les corresponents subvencions econòmiques.

El dit Pla de Formació que elaborarà el servei de Personal, haurà de comptar amb la participació de tots i cada un dels responsables de les dependències municipals, a través dels procediments i vies que es consideren adequats, que dictarà la Regidoria de Personal. Una vegada elaborat, en els terminis corresponents, se sotmetrà a estudi de la Mesa General de Negociació, a través de la qual es regularà i es determinarà la forma i l'assistència dels empleats públics.

3.- Llicència per estudis

a.- L'òrgan que tinga atribuïda la competència en matèria de personal podrà concedir al personal funcionari fix de l'Ajuntament de Paterna, amb un informe previ favorable de l'òrgan competent de l'Ajuntament de Paterna, llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les Administracions públiques.

b.- La matèria triada per l'interessat/ada, de la qual es requereix que siga d'interés per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic, ha de ser acceptada per l'òrgan que la concedisca.

c.- El curs haurà de ser homologat prèviament per l'òrgan competent en matèria de formació.

d.- Durant el gaudi de la present llicència, es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

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 finalitzar el període de llicència per estudis el personal beneficiari presentarà a l'òrgan competent en matèria de formació, una memòria global del treball desenvolupat així com un certificat acadèmic dels estudis realitzats.

La no presentació per part de la beneficiària o el beneficiari de la memòria i el certificat acadèmic corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

f.- En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en el paràgraf primer d'aquest article se li revocarà la llicència pel mateix òrgan que va resoldre la seua concessió.

g.- La dita llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servici actiu ininterrompudament.

ARTICLE 18.- L·LICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

1.- Disposicions comunes a les l·licències sense retribució

1. Les l·licències sense retribució, en tot cas, hauran de comprendre períodes continuats i ininterromputs.

2. Per a poder sol·licitar una nova l·licència serà necessari que transcorreguen, com a mínim, tres dies laborables entre el període que se sol·licita i l'anteriorment gaudit.

2.- L·licència per interés particular

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.- Amb una duració màxima de sis mesos cada tres anys, la Regidoria de Personal, amb un informe previ de l'òrgan competent en matèria de personal de l'Ajuntament de Paterna, podrà concedir llicència per interès particular.

b.- Aquesta llicència se sol·licitarà, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima respecte de la data del seu inici, de trenta dies, i haurà de resoldre's, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a la dita data. La seua denegació haurà de ser motivada.

c.- L'Administració, mentre dure aquesta llicència sense retribució, mantindrà el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

d.- Aquesta llicència tindrà la consideració de servicis efectivament prestats, als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals.

En aquest supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de la vacació anual el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

3.- Llicència per malaltia de familiars

a.- En el cas que el cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins segon grau, per consanguinitat o

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

afinitat, que convisca amb el sol·licitant, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se la llicència per malaltia de familiars, amb una duració màxima d'un any.

b.- El període que dure aquesta llicència tindrà la consideració de servicis efectivament prestats, als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de grau, però no constituirà causa d'alta especial en el règim de previsió social.

c.- Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada prou amb els necessaris informes mèdics.

4.- Llicència per a perfeccionament professional

a.- La regidoria competent en matèria de personal podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servici i l'organització del treball ho permeten, donant compte a la Mesa General de Negociació de tots els expedients tramitats.

b.- L'Administració mantindrà el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que

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

corresponga, mentres dure la llicència sense sou.

c.- Aquesta llicència tindrà la consideració de servicis efectivament prestats.

ARTICLE 19.- EXCEDÈNCIES I SITUACIONS ADMINISTRATIVES.

Les situacions administratives en què es poden trobar el personal de l'Ajuntament de Paterna s'ajustaran a allò que s'ha establert en cada cas per la legislació vigent.

Excedències:

1. L'excedència del personal podrà adoptar les modalitats següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per atenció de familiars.
- d) Excedència per raó de violència de gènere.
- e) Excedència voluntària per prestació de servicis en el Sector Públic.

1a) El personal podrà obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagen prestat servicis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les

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 interès 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 servicis en el Sector Público.

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

La concesión de excedencia voluntaria por interès particular quedará subordinada a las

necessitats del servici degudament motivades. No podrà declarar-se quan al personal públic se li instruïska expedient disciplinari.

Serà procedent declarar d'ofici l'excedència voluntària per interés particular quan finalitzada la causa que va determinar el passament a una situació diferent de la de servici actiu, s'incomplisca l'obligació de sol·licitar el reingrés al servici actiu en el termini en què es determine reglamentàriament.

Els qui es troben en situació d'excedència per interés particular no meritaren retribucions, ni els serà computable el temps que romanguen en tal situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que se'ls aplique.

1.b) Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat servicis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert al personal el cònjuge del qual residisca en una altra localitat per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu com a personal fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en els òrgans constitucionals o del Poder Judicial i òrgans semblants de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions Internacionals.

Els qui es troben en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritaren retribucions, ni els serà computable el temps que romanguen en tal situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de

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

Seguretat Social que se'ls aplique.

1.c) El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys, per a atendre la cura d'un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donara origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posarà fi a la que es gaudira.

En el cas que dos empleats/ades generaren el dret a gaudir-la pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels servicis.

El temps de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que s'aplique. El lloc de treball exercit es reservarà, almenys, durant dos anys. Transcorregut aquest període, la dita reserva ho serà a un lloc en la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

El personal en aquesta

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

situació podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

1.d) Les treballadores i treballadors víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense que li calga haver prestat un temps mínim de servicis previs i sense que siga exigible un termini de permanència en l'Administració.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que exerciren, sent computable tal període a efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que s'aplique.

Quan les actuacions judicials ho exigiren es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de díhuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la treballadora o treballador, tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

1.e) Serà procedent declarar en situació d'excedència voluntària els funcionaris públics quan es troben en situació de servici actiu en un altre cos o escala de qualsevol de les administracions públiques, o passen a prestar servicis en organismes o entitats del sector públic i no els corresponga quedar en una altra situació.

ARTICLE 20.- RÈGIM DISCIPLINARI

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

S'aplicarà el Règim disciplinari contingut en el títol VII de l'EBEP, així com el Reglament de Règim Disciplinari dels funcionaris de l'Administració General de l'Estat, aprovat pel Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, en tot el que no resulte incompatible amb allò que s'ha disposat en tal títol.

No es computaran com a faltes d'assistència les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent.

Es considerarà com a falta molt greu l'assetjament sexual, moral o psicològic, sempre que després de l'oportú expedient disciplinari o en sentència judicial, es determine que ha existit aquesta situació.

CAPÍTOL IV

CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 21.- DISPOSICIÓ GENERAL.

L'estructura retributiva dels empleats públics de l'Ajuntament serà l'establida per al personal funcionari per disposició del RD861/1986, quant a concepte i tractament, figurant igualment en la RLT.

Retribucions bàsiques: Sou base i triennis.

1. La quantia de les retribucions bàsiques dels funcionaris d'Administració Local serà la que es fixe, per a cada un dels grups a què es refereix el (EBEP ART 76) i en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any corresponent i hauran de reflectir-se anualment en el

Serà de aplicació 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.

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

pressupost de cada corporació local.

2. El sou, triennis i pagues extraordinàries es meritaran i es faran efectius de conformitat amb la legislació aplicable als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat.

Complement de destí:

1. Els intervals dels nivells de llocs de treball dels funcionaris d'Administració Local seran els que en cada moment s'establisquen per als funcionaris de l'Administració de l'Estat.

2. Dins dels límits màxim i mínim assenyalats, la Mesa General de Negociació, assignarà un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com a la complexitat territorial i funcional dels servicis en què estiga situat el lloc.

Complement específic:

1. El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars de tots els llocs de treball en atenció a la seua especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a cada lloc de treball, encara que en fixar-lo podran prendre's en consideració conjuntament dos o més de les condicions particulars mencionades que puguin concórrer en un lloc de treball.

2. L'establiment o modificació del complement específic exigirà, amb caràcter previ, que la Corporació s'efectue una valoració del lloc de treball atenent a les

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

circumstàncies expressades en el número 1 d'aquest article.

3. Efectuada la valoració, la Mesa General de Negociació determinarà el Complement específic de cada lloc de treball, assenyalant la seua respectiva quantia.

Complement de Productivitat:

És el que retribueix les comeses especials, fixades en el marc de Mesa General de Negociació, per acord de la Corporació amb els representants sindicals. En tot cas no se n'eixiran d'allò que s'ha estipulat en el Reglament de Productivitats aprovat per l'òrgan competent, prèvia acord de la Mesa General de Negociació.

ARTICLE 22.- NEGOCIACIÓ DE LES CONDICIONS RETRIBUTIVES.

La Corporació comunicarà a la representació Sindical l'abast de la revisió del Catàleg o Relació de Llocs de Treball.

Els llocs de treball susceptibles de ser revisats seran aquells que hagen tingut alguna modificació en les seues condicions particulars, així com aquells que de comú acord incloguen la Corporació i la Mesa General de Negociació, i el seu procediment s'ajustarà al Reglament de Catalogació vigent.

Aquests condicions retributives i la seua adequació, si és el cas, es realitzaran quan la seua justificació siga motivada i quan siga necessària per a assegurar que les assignades al lloc concret guarden relació procedent amb el seu contingut; per a això es donarà compte dels citats extrems a la Mesa General de Negociació i les seues condicions es regularan de forma reglamentària en el si d'aquesta.

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

ARTICLE 23.- FONTS PER A LA MILLORA DE LA PRESTACIÓ DELS SERVICIS PÚBLICS.

A fi de millorar la qualitat dels serveis públics que possibiliti la màxima atenció a la ciutadania i una millora en la gestió, objectius a què han d'anar dirigits tots els esforços de l'Administració, en la que resulta necessari la implicació del personal al seu servei, es constituirà un fons amb els criteris de distribució negociats per la Mesa General de Negociació elevant-se la seua execució a l'òrgan competent.

ARTICLE 24.- SERVICIS EXTRAORDINARIS.

Tenen la consideració de serveis extraordinaris, els realitzats fora de la jornada normal per a cada servei, sense que en cap cas puguin ser fixats en la seua quantia ni periòdics en la seua meritació; per a la fixació de la quantia serà necessari que aquesta obeeisca a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball, havent de determinar-se prèviament la seua valoració a través de les hores emprades.

La Corporació proposarà les mesures òptimes per a evitar la seua realització, procurant, si és el cas, que siguin compensats en temps lliure.

En tot cas, respondran sempre a necessitats en períodes punta de treball, absències imprevistes, canvi de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracte i sempre que no siga possible l'autorització de les distintes modalitats de contractació previstes en les presents normes reguladores

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 óptimas 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

del Personal.

Els servicis extraordinaris realitzats seran registrats dia a dia en fitxa individual o sistema semblant, visada pel responsable respectiu. Aquesta fitxa estarà a disposició del treballador.

La seua quantia o compensació es regularà segons els criteris aprovats per la Mesa General de Negociació.

En tot cas i sense perjudi de l'anterior, els servicis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball es compensaran en temps lliure, quan les necessitats del servici ho permeten, en proporció equivalent al temps realitzat.

CAPÍTOL V

PRESTACIONS SOCIALS

ARTICLE 25.- FONS SOCIAL

L'Ajuntament de Paterna inclourà en els seus pressuposts una partida denominada "Fons Social" per als treballadors afectats per les presents normes. Aquest dret es regularà de forma reglamentària i els seus criteris seran aprovats en el si de la Mesa General de Negociació.

ARTICLE 26.- RETRIBUCIONS DIFERIDES I PLA DE PENSIONS.

L'Ajuntament destinarà la quantitat fins al percentatge de la massa salarial que es fixe en les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per a finançar aportacions a un pla de pensions d'ocupació, o contractes d'assegurança col·lectiva. El desenvolupament d'aquest article es negociarà en el si de la Mesa General de Negociació.

ARTICLE 27.- BESTRETES

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 Corporació habilitarà una partida pressupostària destinada a bestretes reintegrables de nòmina dels empleats i empleades fixos de plantilla.

ARTICLE 28.- PERMÍS DE CONDUIR.

El cost derivat de la tramitació de les successives renovacions del permís de conduir d'aquells treballadors que exercisquen llocs de treball en què necessàriament i habitualment hagen de fer ús de vehicles municipals serà abonat per l'Ajuntament.

ARTICLE 29.- RESPONSABILITAT CIVIL.

La Corporació garantirà l'assistència i defensa jurídica especialitzada, fiances judicials, abonaments de les costes processals i indemnitzacions per responsabilitat civil que siguen procedents i retirada del permís de conduir els funcionaris/es per raó de conflictes derivats de l'exercici legítim de la prestació del servici, donant opció a l'afectat, a l'elecció de jurista, especialista en dret penal, administratiu, etc., sempre que hi haja acord per ambdós parts sobre l'especialista a designar.

En les seues compareixences davant de l'Autoritat Judicial, per raó d'actes de servici, els membres de les policies locals seran assistits per un lletrat dels servicis municipals o al servici de l'Ajuntament, en aquells casos en què els decidisca la pròpia Corporació o ho sol·liciten els policies objecte de la compareixença.

Així mateix, en aquells supòsits en què l'empleat públic, en el desenvolupament de la seua activitat, produïska danys a

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

tercers, la Corporació haurà d'abonar les costes del juí, l'assistència lletrada i la indemnització que es fixe judicialment en concepte de responsabilitat civil directa o subsidiària. Si en resolució judicial s'apreciara delictes dolos en l'actuació de l'empleat/a la Corporació podrà repercutir-li els gastos ocasionats i la indemnització que corresponga.

La dita indemnització serà compatible amb la de qualsevol altra pòlissa individual, amb independència d'assegurança de responsabilitat civil que la Corporació tinga subscrit.

CAPÍTOL VI

CONDICIONS PROFESSIONALS

ARTICLE 30.- OFERTA D'Ocupació PÚBLIC i GRUPS DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL

30.1.- Oferta d'Ocupació Pública.

Anualment les necessitats de recursos humans amb consignació pressupostària que no puguin ser cobertes amb els efectius de personal existents seran objecte d'oferta pública d'ocupació.

La Mesa General efectuarà un anàlisi global de l'Oferta d'Ocupació Pública i es negociaran els aspectes que repercutisquen sobre les condicions generals de treball dels empleats/es. L'OEP inclourà a més de la definició de les necessitats de personal a cobrir en el corresponent exercici, les polítiques que es preveja desenvolupar durant l'exercici en matèria d'ocupació pública. El conjunt de vacants existents en la relació de llocs de treball, conformen l'OEP.

Es compromet la Corporació a la no amortització de cap plaça, en

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

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

tant no haja sigut negociat el corresponent Pla d'Ocupació. Així mateix vindrà obligada a l'entrega del llistat de tots aquells llocs de treball que a la firma del present Acord no estiguen coberts.

En l'Oferta d'Ocupació Pública, es reservarà un quota no inferior en el seu conjunt, al 5 % de les vacants per a ser cobertes per personal amb discapacitat de grau igual o superior al 33 %, sempre que superen les proves selectives que en el seu moment acrediten l'indicat grau de discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les funcions i tasques corresponents, segons es determine legalment.

En tot cas el contingut i execució de l'Oferta d'Ocupació Pública, serà el previst en l'art. 70 de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic.

30.2.- Classificació professional:

Els Cossos i Escales d'acord amb la titulació exigida per a l'accés als mateixos, seran les previstes en l'Art. 76 de la Llei 7/2007, de l'Estatut de l'Empleat Públic.

ARTICLE 31.- SELECCIÓ DE PERSONAL

La selecció i promoció es realitzarà sota els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, ajustant-se, en tot cas, al que preveu aquest Acord i a la normativa vigent en la dita matèria.

Els òrgans de selecció vetllaran pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

L'ingrés es realitzarà per mitjà de convocatòria pública i es regirà per les Bases respectives que s'ajustaran a la normativa vigent.

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.

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

vigente.

Els sistemes selectius del personal seran, sempre que la legislació estatal ho permeta el concurs-oposició i hauran d'incloure la valoració de proves selectives compreses en l'annex i del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana, Decret legislatiu de 24 d'octubre de 1995.

Els procediments de selecció cuidaran especialment la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació a l'exercici de les tasques dels llocs de treball convocats, incloent, si és el cas, les proves pràctiques que siguen necessàries.

Les proves podran consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si és el cas, en la superació de proves físiques.

Per a assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, les proves podran completar-se amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. Igualment podran exigir-se reconeixements mèdics.

Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seua composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

El personal d'elecció o de designació política, el personal interí/temporal i el personal

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 podran formar part dels òrgans de selecció.

La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, no podent ostentar-se aquesta en representació o per compte de ningú.

Amb caràcter general, i excepte les especificitats referides a membres de la Direcció General d'Administració Local, la resta de membres serà designat, pel President de la Corporació qui haurà d'assegurar la imparcialitat i objectivitat dels òrgans de selecció, amb una composició estrictament tècnica i al marge de tota influència partidària, gremial o corporativa. Les persones que formen part d'aquests òrgans hauran de posseir un ampli coneixement de l'àrea professional en què estiguen incardinats els llocs o funcions a què es dirigix la selecció o un domini de les tècniques i habilitats específiques de selecció de personal. En tot cas, haurà d'existir, un equilibri i compensació dels òrgans encarregats de la selecció, en el coneixement de les matèries sobre les quals veure's el procés.

La composició dels òrgans de selecció, no podrà ser inferior a cinc membres i com a mínim en totes i cada una de les convocatòries específiques hauran d'estar formats pels membres següents:

President, que correspondrà al vocal de major edat.

Secretari, que amb caràcter preferent serà el de la Corporació o funcionari de la mateixa en qui delegue, qui actuarà amb veu i sense vot.

Vocals:

- Un vocal designat/dóna per la Direcció General

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.

Vocales:

- Un vocal designado/da por la Dirección

de la Generalitat Valenciana competent en matèria d'Administració Local, que actuarà a títol individual, no representant a esta.

- Tres empleats/dónes públics/es fixos designats/dónes, pel President de la Corporació, en els termes anteriorment indicats, que actuaran a títol individual, no representant a esta.

En el cas de les convocatòries de Polícies Locals, s'haurà de comptar a més amb un vocal designat/dóna per la Direcció General de la Generalitat Valenciana competent en matèria de Policia Local, que actuarà a títol individual, no representant a esta. Amb caràcter preferent i sempre que es reunisquen els requisits legalment exigits, en la designació efectuada pel President de la Corporació, es procurarà comptar amb la participació del responsable de l'Àrea de Personal o funcionari de la dita àrea en qui delegue.

Només quan la Corporació convocant no compte amb personal suficient que reunisca el perfil de professionalització i especialització exigida als membres dels òrgans de selecció, es recorrerà necessàriament a la col·laboració o cooperació interadministrativa.

La designació dels membres del Tribunal inclourà la dels respectius suplents, tendint, en la mesura que siga possible, a la paritat entre hòmens i dones i es farà pública junt amb la llista d'admesos i exclosos, així com en el tauler d'edictes de l'Ajuntament.

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 ínter 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 Corporació sol·licitarà dels Òrgans corresponents, la designació dels respectius vocals, que haurà d'efectuar-se en el termini dels 20 dies següents al de la recepció de la sol·licitud.

Tots els membres del Tribunal hauran de posseir titulació o especialització igual o superior que l'exigida per a les places oferides.

Per al millor compliment de la seua missió, el tribunal podrà estar assistit per assessors especialistes per a la formulació i qualificació de proves d'aptitud psicotècniques, mèdiques, físiques, idioma valencià i aquelles altres en què s'estimen necessàries i convenientes per a la major garantia del procés, els quals es limitaran a l'exercici de les seues respectives especialitats en la part de la prova que corresponga i col·laboraran amb els Tribunals amb base exclusivament en aquestes.

El Tribunal no podrà constituir-se ni actuar sense l'assistència com a mínim de la mitat dels seus integrants, titulars o suplents, de manera indistinta, i està facultat per a resoldre les qüestions que pogueren suscitar-se en la realització dels processos selectius, adoptant els acords necessaris per al degut orde del mateix en tot el no previst en aquests bases i per a l'adequada interpretació de les bases de cada convocatòria.

En cada sessió del tribunal podran participar els membres titulars, i si estan absents, els suplents, sempre que s'haja fet constar en l'acta de constitució del tribunal la seua participació de forma indistinta; ara bé, no podran substituir-se entre si en la mateixa sessió.

La constitució del Tribunal exigix la presència del seu president i secretari, o si és el

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

cas, dels que els substituïsquen i la mitat mes un, dels seus membres.

Si una vegada constituït el Tribunal i iniciada la sessió, s'absentara el President, aquest podrà designar, d'entre els vocals concurrents, el que el substituirà durant la seua absència. De la mateixa manera, quan en alguna de les sessions s'absentara el secretari, aquest podrà designar la seua actuació, d'entre un dels vocals, i en aquest cas actuarà amb veu i vot.

Els acords que haja d'adoptar el Tribunal (criteris d'interpretació, data exercici següent, etc.) s'adoptaran per majoria simple dels assistents.

Els membres del Tribunal hauran d'abstindre's de participar en aquest quan concórreguen les circumstàncies previstes en l'article 28 de la Llei de Procediment Administratiu Comú; i podran ser recusats pels aspirants quan concórrega alguna de les dites circumstàncies, d'acord amb el que disposa l'article 29 de la mateixa Llei.

La dita composició se sotmetrà a estudi de la Mesa General de Negociació, conjuntament amb la proposta d'aprovació de les Bases Específiques de cada una de les convocatòries i en aquest marc i atenent a les regles establides, es determinarà la seua composició, que podrà ampliar-se en funció de les característiques o altres circumstàncies de la convocatòria, ja que sempre és una composició de mínims. Al mateix temps, i en el marc de la dita Mesa General, es podran negociar les formes de col·laboració que fixen els criteris d'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius, sense que en cap cas i per imperatiu legal, puguin actuar en representació o per compte de les dites organitzacions.

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 concurran 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

ARTICLE 32.- SELECCIÓ DE PERSONAL TEMPORAL I INTERÍ. CONSOLIDACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL.

A) DE LA SELECCIÓ DE PERSONAL TEMPORAL I INTERÍ

La selecció del personal temporal i interí respondrà, en tot cas, als principis d'igualtat, mèrit i capacitat; i haurà de realitzar-se en casos de necessitat urgent o per causes extraordinàries degudament argumentades, així com per substitucions o vacants en els termes previstos en la legislació aplicable a cada cas.

Quan s'estiga ocupant interinament una plaça vacant, el nomenament haurà d'identificar amb exactitud el nombre de plaça que s'està cobrint, extingint-se tal nomenament interí o contracte una vegada realitzat el procés selectiu reglamentari per a la seua provisió definitiva.

La contractació temporal de personal laboral es limitarà i regularà expressament per la normativa legal en matèria de contractació de duració determinada o temporal; no obstant la duració màxima dels contractes que es concerten per a atendre exigències circumstancials del mercat, i acumulació de tasques, degudament justificades, podrà ampliar-se fins a un màxim de dotze mesos dins d'un període de díhuit mesos.

Les condicions i requisits que hagen de reunir els aspirants hauran de ser, necessàriament, iguals a les exigides per a accedir com a personal fix.

El nomenament o contractació del personal temporal es durà a terme a través de les borses de

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 mercasdo, 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

treball vigents en cada moment, resultants dels processos de selecció derivats de l'Oferta d'Ocupació Pública.

Les Borses de Treball de cada categoria, es constituïran sempre que els opositors i opositoras, hagen aprovat almenys un exercici del procés selectiu corresponent i l'orde de selecció vindrà determinat per les regles següents:

- a) En primer lloc, per tots aquells opositors/es que, no estant en la relació d'aprovats, hagen superat tots i cada un dels exercicis de la fase d'oposició, computant-se les puntuacions obtingudes en cada un d'ells, així com les de la fase de concurs, si n'hi haguera, i serà la suma total la que en determinarà l'orde.
- b) En segon lloc, l'orde vindrà determinat per la suma total dels exercicis obligatoris que els opositors/es hagen superat, i així successivament, fins al primer exercici.

Quan no existisquen borses de treball confeccionades per ofertes d'ocupació pública, es realitzaran convocatòries públiques amb proves específiques per a la selecció de personal. La selecció, en aquest cas, haurà de possibilitar la màxima agilitat en la selecció, en raó a la urgència requerida per a cobrir transitòriament els llocs de treball. Tal procediment haurà de ser àgil en raó de la urgència, respectarà en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. En atenció als terminis o dificultats per a captar candidats, podrà recórrer-se amb caràcter excepcional als servicis públics d'ocupació per a realitzar

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.

Quando 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 possibilitar 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

una preselecció.

Amb caràcter excepcional i només quan siga urgent la necessitat de provisió temporal d'una plaça o lloc de treball i no existisca borsa de treball, la selecció del candidat podrà realitzar-se valorant la formació acadèmica i professional, l'experiència laboral i, si és procedent, el resultat d'una entrevista. En tot cas, el procés selectiu es farà públic, almenys, per mitjà d'anunci en el tauler de l'Ajuntament durant 5 dies hàbils, a més de la tramitació reglamentària d'Oferta Genèrica al SERVEF.

L'anunci haurà de contindre, com a mínim, la informació següent:

- Denominació i classificació.
- Requisits per a participar en la selecció.
- Termini, lloc de presentació i òrgan a què hauran de dirigir-se les sol·licituds, així com la documentació que, si és procedent, haurà d'acompanyar-se.
- Contingut, informació i publicitat de les bases de la convocatòria.

Les borses de treball mantindran la vigència mentre no es realitze un altre procediment selectiu a través de convocatòria pública i es constituïran atenent al principi d'especialitat, segons la naturalesa, sector o categoria dels llocs o places a proveir. La realització de proves selectives per a personal fix de la mateixa especialitat implicarà sempre la renovació de la borsa de treball existent, amb independència del temps transcorregut des de la seua

realitzar 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

formació. De la mateixa manera, la creació d'una nova borsa de treball extingirà les borses de treball existents per a la mateixa categoria. Només podrà recórrer-se a una borsa de treball anterior de la mateixa especialitat, quan en la nova no hi haja candidats i sempre que de l'anterior borsa de treball no hagen transcorregut cinc anys, des de la seua formació.

Les borses de treball de cada categoria es constituïran exclusivament amb els opositors i opositoras que, no havent obtingut plaça en el procés selectiu corresponent, hagen superat els exercicis de la fase d'oposició. Es respectarà l'orde obtingut per cada aspirant en el procés selectiu, que vindrà donat per la suma d'exercicis obligatoris i eliminatoris aprovats en la fase d'oposició, i per la puntuació obtinguda en la fase de concurs, si n'hi haguera.

Les borses es constituïran atenent al principi d'especialitat, segons la naturalesa, sector o categoria dels posats a proveir

L'oferta de contractació a les persones que es troben en la borsa de treball s'efectuarà seguint rigorosament l'orde d'esta, de tal manera que s'oferirà el contracte o nomenament al primer candidat inactiu en la dita borsa.

Quan a una persona se li comuniqui l'oferta de treball i la rebutge sense causa justificada, serà automàticament exclosa d'aquesta. La renúncia haurà de constar expressament en l'expedient; o bé haurà de quedar constància que han transcorregut dos dies hàbils des de la crida; o bé la impossibilitat d'haver pogut contactar amb el candidat a qui

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 comuniqui 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

correspon la contractació o nomenament, sent prou en els dos últims casos la corresponent diligència expedida pel Cap del Departament de Personal.

Es consideraran motius justificats de rebuig de l'oferta, per la que no donarà lloc a baixa en la borsa de treball, les circumstàncies següents, que hauran de ser acreditades per l'interessat:

- a) Estar treballant en el moment de ser cridats.
- b) Incapacitat temporal derivada de malaltia o accident amb part de baixa mèdica.
- c) Tractar-se d'un contracte a temps parcial amb jornada setmanal inferior a 30 hores, excepte que de les pròpies bases de la borsa corresponent es desprenga que el lloc de treball a cobrir siga d'eixes característiques.
- d) Tractar-se d'un contracte d'un màxim de quatre mesos en temporada estival.
- e) Estar en situació de maternitat, si la renúncia de la mare es produeix entre el sèptim mes d'embaràs i la setzena setmana posterior al part o dihuitena si el part és múltiple. Per al cas de defunció de la mare, el pare podrà renunciar amb els mateixos drets que ella.
- f) Per adopció si la renúncia es produeix dins de les setze setmanes posteriors a la resolució judicial d'adopció.

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) Tratar-se 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) Tratar-se 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) Per matrimoni o inscripció com a parella de fet, si la renúncia es produeix dins dels 15 dies naturals següents o anteriors a la celebració o inscripció.

h) Que s'oferisca una contractació laboral o nomenament de funcionari interí de borsa diferent de la que s'està inclòs.

Qui al·legue els motius de renúncia justificada exposats en els punts anteriors, presentarà la documentació justificativa corresponent en el termini de dos dies; excepte en els casos referents a les justificacions que figuren en els punts b), e), f) i g), en els casos dels quals, l'extinció del motiu de renúncia haurà de presentar-se en el termini màxim de 10 dies comptats des de l'extinció. L'absència de sol·licitud d'activació en la borsa, en l'expressat termini, suposarà el decaïment del dret. En la resta de casos, l'activació en la borsa es realitzarà d'ofici.

Una vegada extingida la relació laboral entre l'aspirant i l'Ajuntament, aquell tornarà a ocupar el ja que tenia a l'inici de la borsa en el cas que aquesta continue en vigor.

En el no regulat en el present article, s'aplicarà l'Orde de 17 de gener del 2006, de la Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques, per la qual es regulen les borses d'ocupació temporal per a proveir provisionalment llocs de treball en l'Administració del Govern Valencià; i, supletòriament, se sotmetrà al criteri de la Mesa General de Negociació.

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.

L'OCUPACIÓ TEMPORAL.

1. L'Ajuntament de Paterna efectuarà convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus distints cossos, escales o categories, que estiguen dotats pressupostàriament i es troben exercits interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener del 2005.

2. A aquest efecte en els primers sis mesos des de l'aprovació del present acord la Mesa General de Negociació aprovarà un Pla de consolidació d'ocupació.

3. Els processos selectius garantiran el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

4. El contingut de les proves guardarà relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria. En la fase de concurs podrà valorar-se, entre altres mèrits, el temps de servicis prestats en les Administracions Públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.

ARTICLE 33. PLANIFICACIÓ DE RECURSOS HUMANS.

La planificació de recursos humans tindran com a fi primordial augmentar les capacitats de treball i les oportunitats professionals dels empleats/es, i fonamentalment assegurar-los i assignar-los un treball efectiu i adequat. Els projectes s'elaboraran en el marc de programes concrets destinats a l'augment de l'eficàcia dels Servicis, la millora en el rendiment dels recursos disponibles i el seu acostament a les demandes dels ciutadans.

Els projectes, com a instruments de planificació integral, contindran, almenys, les

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

següents previsions i mesures:

- Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es considere adequada per al Servici o àrea de què es tracte.
- Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment qualitatiu que es necessiten per a adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el projecte.
- Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquests previsions i mesures.
- S'introduiran els Plans de Formació i les previsions i mesures de promoció i els processos de regularització i adequació de llocs que procedisquen, així com mobilitat, ingrés i modificació o distribució de llocs de treball.
- Flexibilitzar la gestió de recursos humans, eliminant algunes rigideses normatives que dificulten la gestió eficient del personal, a fi d'avançar cap a fórmules de gestió més adequades.

Els projectes es negociaran en el marc de la Mesa General. Els Sindicats tindran coneixement de la informació relacionada amb els mateixos i sense perjudici de les facultats d'autoorganització que correspon a la Corporació, negociaran totes les repercussions que en matèria de personal puguin tindre les mesures previstes en el projecte.

Tots aquests reptes, hauran d'assumir-se amb decisió i la Corporació haurà de reforçar necessàriament, l'àrea de gestió de recursos humans, amb els mitjans tècnics, materials i humans necessaris, a fi de crear i portar a

sigüentes 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.

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

la pràctica organitzativa municipal, els projectes i instruments de planificació integral, classificació de llocs i d'avaluació necessaris per a una moderna gestió de personal.

ARTICLE 34.- PROMOCIÓ INTERNA: CARRERA PROFESSIONAL

L'Ajuntament de Paterna i les Organitzacions Sindicals conscients que no es pot prescindir del capital que aporten l'experiència i els coneixements dels empleats públics, coincideixen que s'ha de crear un entorn professional estimulante que valore els empleats públics per la seua implicació, el seu compromís en la millora dels servicis i la seua trajectòria professional. Per a això entenen que ha de potenciar-se el desenvolupament professional del personal a través dels instruments que la Llei estableix, abordant solucions intel·ligents que tinguin en compte els factors exposats.

Un dels pilars per a avançar en un model de Funció Pública que tinga en compte les expectatives professionals de les persones és l'establiment de fórmules que potencien la carrera administrativa des de l'accés, instrumentada a través de la promoció interna, la provisió de llocs i el grau personal, i fomentada per la formació permanent dels mateixos.

La carrera administrativa es justifica en la necessitat harmonitzar interessos divergents. D'una banda, el dels empleats públics, de progressar durant la seua vida laboral, obtenint millors llocs, sent una espècie de recompensa de l'Administració proporcional a l'esforç realitzat per l'empleat. Per un altre, l'interés de l'Administració d'utilitzar, en tot la seua extensió, les capacitats del seu personal sense recórrer a subjectes

llevar a la pràctica organitzativa 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,

externs, aprofitant l'experiència i coneixement de tal personal.

La LEBEP regula en el seu Art. 18.1 la promoció interna dels empleats públics, establint que els processos selectius de promoció interna garantiran el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat i els principis previstos en l'art. 55.2 de tal Estatut.

Al seu torn configura les següents modalitats de carrera i promoció:

- a) Carrera horitzontal, que tindrà lloc per mitjà de la progressió o avanç de graus, de categories o altres classes d'escalons d'ascens, sense necessitat canviar de lloc de treball, vinculada al desenvolupament de les competències del lloc de treball i al rendiment, avaluat i acreditat.
- b) Carrera vertical, que tindrà lloc per mitjà de l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió de llocs de treball establert en el capítol III del Títol V de l'EBEP.
- c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens d'un cos o escala d'un Subgrup, o Grup de classificació professional en el cas que aquest no tinga Subgrup, a un altre superior, d'acord amb el que estableix l'art. 18 de l'EBEP.
- d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix Subgrup professional, d'acord amb el que disposa l'art. 18 de

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.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el

l'EBEP.

En aquest sentit, la Corporació, en el marc de la Mesa General de Negociació, promourà el desenvolupament de la carrera professional dels empleats públics amb la implantació d'un sistema de promoció, en el que els empleats públics puguin progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical i en el que es valore especialment:

- a) L'experiència, la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats i els coneixements adquirits pels empleats públics per l'exercici dels llocs de treball.
- b) Els coneixements adquirits pels empleats públics a través de la formació i l'estudi.

Així mateix, la promoció interna com a instrument per a la promoció professional de la carrera administrativa, haurà d'articular-se de la manera següent:

- a) El sistema d'accés per promoció interna s'efectuarà per mitjà de concurs-oposició, o si és el cas, la realització d'un curs selectiu que, en tot cas, inclourà la superació de les proves que s'establisquen garantint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat entre personal que posseïska la titulació i requisits exigits en la relació de llocs de treball.
- b) En tot cas, els empleats

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

públics que participen en proves de promoció interna hauran de tindre una antiguitat de, almenys, dos anys de servici actiu en cossos o escales del grup de titulació immediatament inferior al del cos o escala a què pretenguen accedir i posseir la titulació i la resta dels requisits establits amb caràcter general per a l'accés al Cos o Escala en què aspiren a ingressar i això sense perjudi de les dispenses que a aquests efectes la llei estableix.

- c) El personal laboral que estiga exercint funcions de funcionari podrà participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs- oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquells Cossos i Escales a què figuren adscrits les funcions o els llocs que exercisca, sempre que posseïska la titulació necessària i reunisca la resta de requisits exigits, valorant-se a aquests efectes com a mèrit els servicis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per a accedir a aquesta condició.

- d) En les convocatòries s'establirà l'exempció de les proves sobre aquelles matèries el coneixement de les quals s'haja acreditat prou en les d'ingrés a Cossos o Escales d'origen.

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 concurrència, 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) Els mèrits que es valoraran en la fase de concurs, sense perjudici d'aquells altres que es consideren necessaris, en funció de la naturalesa del lloc, seran, els següents: Antiguitat, Formació, Titulació Acadèmica, experiència, possessió d'un determinat nivell, la valoració del treball desenvolupat.

f) Aquests convocatòries es podran realitzar independentment de les de nou ingrés, quan les circumstàncies així ho aconsellen.

g) L'adscripció del personal als llocs de treball s'efectuarà amb caràcter definitiu segons l'orde obtingut en les proves de selecció i d'acord amb les peticions dels interessats, tenint preferència per a cobrir els llocs vacants els que hagen accedit per torn de promoció interna sobre els de torn lliure.

Els sistemes de promoció i carrera professional, prèvia la negociació dels mateixos en el marc de la Mesa General, hauran de ser implantats i llocs en funcionament per la Corporació, seguint els criteris anteriorment mencionats, així com els que s'articulen i desenvolupen per les lleis de la Funció Pública, abans del terme de la vigència d'aquest Acord, quedant garantit, no obstant, els drets econòmics i altres complements retributius inherents ja aconseguits o reconeguts en el sistema de carrera vigent, conforme a la disposició transitòria primera de

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.

l'EBEP.

ARTICLE 35.- RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Anualment la Corporació procedirà a l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball que inclourà, d'acord amb les necessitats dels servicis, l'enumeració de la totalitat dels llocs existents en la seua organització, ordenats per centre de treball, i /o dependències, amb expressió de:

- Denominació, tipus i sistema de provisió dels llocs.
- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades.
- Requisits exigits per al seu exercici.
- Nombre de dotació de llocs.
- Codi d'identificació.
- Situació individualitzada (vacant, cobert o amb reserva i persona que l'ocupa).

Tot això en els termes establits en la vigent legislació. Les possibles modificacions en el nombre total de llocs, classificació, característica previstes en la relació de llocs de treball o adscripció a centre que amb posterioritat a la seua aprovació inicial hagueren de realitzar-se, requerirà per a fer-se efectives la negociació prèvia en el marc de la Mesa General de Negociació. Les possibles propostes de modificació es formalitzaran documentalment per escrit i s'adjuntaran a la convocatòria de la Mesa de Negociació.

Per a l'adscripció de llocs de treball a grups hauran de combinar-se les exigències derivades de les funcions d'un lloc quant a titulació

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

i qualificació amb factors aliens a la pertinença a un Grup, com la capacitat de gestió i l'experiència, de manera que determinats llocs puguin ser ocupats per funcionaris de dos grups consecutius de titulació. Conforme a aquests paràmetres, els llocs de treball es podran adscriure fins a dos grups de titulació, quan es tracte de llocs de treball orgànics, sempre que la titulació exigida no siga objecte d'una carrera o professió específica, de caràcter essencial per a l'exercici del lloc de treball. I a un sol grup quan el contingut de tal lloc, responga exclusivament a la titulació i qualificació corresponent a la pròpia classe i especialitat d'eixe grup, per ser objecte d'una carrera o professió específica. En tot cas, l'adscripció respectarà els intervals de nivells de complement de destí corresponents a cada grup de titulació establits en la normativa vigent. La designació del grup o grups a què s'adscriu el lloc o grups es farà constar emprant les mateixes lletres utilitzades per a la seua definició en la Llei 7/2007 de l'Estatut de l'Empleat Públic.

Així mateix, per a l'adscripció d'un lloc de treball a un o diversos cossos o escales, haurà de prendre's en consideració no sols la titulació exigida per a l'ingrés, sinó també la possessió dels coneixements i requisits necessaris per al correcte exercici del mateix, podent adscriure's, sense perjudi d'altres consideracions legals o reglamentàries, en els casos següents:

- a) Llocs que tinguen atribuït l'exercici de facultats, funcions o atribucions pròpies dels òrgans

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 respetará 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

administratiu, amb
incidència directa en els
administrats.

- b) Llocs en què es realitzen funcions que requereixen, en virtut de norma de rang legal o reglamentari, la pertinença a un determinat cos o escala.

ARTICLE 36.- PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Els llocs de treball seran proveïts definitivament pel procediment de concurs o de lliure designació i temporalment a través dels sistemes legalment prevists.

La provisió de llocs de treball requerirà que els mateixos figuren detallats en les respectives relacions de llocs de treball.

Els llocs de treball es proveiran en els termes establits en la Llei 7/2007 de l'Estatut de l'Empleat Públic i les normes que a aquest respecte es desenvolupen per les lleis de la Funció Pública.

ARTICLE 37.- MOBILITAT FUNCIONAL DEL PERSONAL PER REDISTRIBUCIÓ D'EFFECTIUS.

La redistribució d'efectius, així com la modificació de l'adscripció orgànica de llocs de treball ocupats que comporte la mobilitat del personal assignat a determinats llocs de treball d'un o diversos servicis a un altre, només podrà emportar-se a efecte com a conseqüència d'una millor organització o reestructuració dels mateixos.

Aquesta mobilitat es durà a terme de la manera següent:

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.

Esta movilidad se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a) A proposta de les distintes regidories amb el V. I PL. del Concejal Delegado de Personal y por acuerdo en la Mesa General de Negociación.
- b) Per permuta sol·licitada pels interessats, i sempre que es tracte de llocs de treball de la mateixa categoria, condició, etc.
- c) A sol·licitud de l'interessat que serà estudiada en la Mesa General de Negociació per a la seua possible concessió.

ARTICLE 38. MILLORA D'OCUPACIÓ.

Quan existisca urgent necessitat proveir llocs de treball i no puguin ser coberts interina o reglamentàriament, el personal al servici de l'Ajuntament de Paterna que reunisquen els requisits de titulació establits en la classificació d'un lloc de treball vacant, integrat en un grup superior de titulació, podran exercir-ho temporalment fins a la seua provisió reglamentària, la reincorporació del titular o l'amortització del lloc, per mitjà de nomenament provisional per millora d'ocupació, amb reserva del seu lloc de treball, d'acord amb el caràcter amb què ho vinguera ocupant. Tot això a resultes del que establisca la legislació per a aquest supòsit.

El personal amb nomenament provisional per millora d'ocupació, es trobarà en servici actiu en el grup de titulació a què pertany, percebrà les retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball que exercisca temporalment, i en cap cas podrà prendre's en consideració el grup de titulació d'aquest posat a efectes de perfeccionament de triennis ni el nivell de complement

- 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

de destí per a la consolidació del grau personal.

El nomenament provisional per millora d'ocupació es realitzarà per mitjà de procediment que consistirà, almenys, en la superació d'una prova objectiva i en la valoració del currículum de l'interessat, a fi de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les borses de millora d'ocupació per a la provisió de llocs de treball a exercir per empleats públics d'aquesta organització, no caducaran per la creació d'una altra borsa provinent d'una oposició, la utilització de la qual serveix de base per a l'ingrés amb caràcter temporal o interí en la Corporació. La Mesa General establirà els criteris necessaris per a fer compatibles els diferents tipus de borses.

En tot cas aquesta temporalitat no podrà ser superior a un any, llevat que per circumstàncies i elements aliens a l'organització, no hagen pogut ser coberts definitivament de forma reglamentària.

ARTICLE 39.- PERMUTES ENTRE PERSONAL DE LA CORPORACIÓ.

Amb l'informe favorable de la Delegació i Servici d'origen i destí, i a petició dels/les empleats/ades interessats/ades, es podrà procedir a la permuta de destí sempre que concórreguen els requisits següents:

- Que els llocs de treball siguin de la mateixa naturalesa, grup de titulació, circumstàncies, funcions, forma de provisió i retribucions.
- L'adscripció ho serà amb el

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 currículum 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

caràcter que ostentaren en el seu lloc d'origen.

- A les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa de Negociació se'ls informarà mensualment de les sol·licituds de permutes realitzades.

ARTICLE 40.- PERMUTES AMB PERSONAL D'ALTRES ENTITATS LOCALS.

Es podrà procedir a la permuta entre personal quan concórreguen els requisits establits en la legislació autonòmica, sempre que medie informe favorable de la Delegació i Servici on s'exercisca el lloc, que cap dels/les empleats/des es trobe sotmés/esa en expedient disciplinari.

A les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa de Negociació se'ls informarà mensualment de les sol·licituds de permutes realitzades, a més de ser publicades en els taulers d'anuncis.

ARTICLE 41.- FORMACIÓ.

La Mesa General de Negociació, serà l'encarregada d'impulsar, els Plans de Formació que elabore la pròpia Corporació, en els termes establits en l'art. 23 del present acord, negociant-se l'elaboració proposada, en el marc de la dita Mesa, i vetllant per la gestió i el control dels mateixos. Tindran preferència per a l'assistència a aquests cursos de formació els que hagen realitzat menys cursos en els últims tres anys.

Quan els cursos de formació o perfeccionament, programats per l'Ajuntament de Paterna, una altra Administració Pública o una altra Institució, concertats amb aquests, es realitzen dins de la jornada laboral es garantix la no

el caràcter 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

recuperació del temps emprat en tals cursos, i sense que l'assistència als mateixos pugui generar en cap cas la percepció de gratificacions per servicis extraordinaris.

Quan un empleat/ada siga nomenat com a formador, voluntàriament, per als cursos de formació o perfeccionament, programats per l'Ajuntament de Paterna, una altra administració pública o una altra Institució, concertats amb aquests i es realitzen dins de la jornada laboral es garanteix la no recuperació del temps emprat.

La Corporació quan el curs se celebre fora de la localitat de Paterna, abonarà les despeses de conformitat amb la legislació vigent, com si d'una indemnització per raó del servici es tractara, sempre que el curs se celebre dins del territori nacional.

L'Ajuntament podrà, per mitjà de cursos habilitats a aquest efecte i d'acord amb la legislació vigent, facilitar la promoció interna des de cossos o escales inferiors a grups superiors.

Al seu torn realitzarà cursos de capacitació professional o de reciclatge per a adaptació a nous llocs de treball derivats de la política de modernització dels seus servicis.

En els Pressuposts anuals de la Corporació es destinarà una partida per a formació comptant, exclusivament, amb recursos propis, amb independència de subvencions d'altres institucions.

El personal disposarà dels permisos necessaris, i durant el temps indispensable, per a assistir a congressos, cursos, jornades o

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

seminaris de caràcter científic, tècnic, professional, col·legial, associatiu o sindical, sempre que els mateixos estiguen relacionats amb les comeses del lloc de treball i l'absència no cause detriment en el servici.

La Mesa General de Negociació reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball. A aquests efectes i a través d'un estudi de les necessitats de formació, podrà elaborar projectes per a la seua realització.

ARTICLE 42.- DISMINUCIÓ DE LA CAPACITAT - SEGONA ACTIVITAT.

La Corporació adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició als riscos, a fi que els empleats/ades que per les seues pròpies característiques personals o estat biològic, tinguen disminuïda la seua capacitat per a missions de particular esforç o penositat, o siguen especialment sensibles als riscos derivats del treball,

S'arbitrarà a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball i de no poder s'així s'establiran les previsions oportunes perquè ocupen llocs de treball alternatius, propis del grup o categoria a què pertanguen, i adequats a la seua capacitat disminuïda, sempre que es conserve l'aptitud suficient per a l'exercici del nou lloc de treball; això a ser possible, dins del mateix servici a què estiguen adscrits. Igualment podran ser destinats a altres Àrees de la Corporació i en aquest cas quedarà vacant el ja que anteriorment ocupava, percebent, en ambdós supòsits, la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries inherents a la seua categoria professional i lloc.

En els servicis especials els

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 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

llocs de treball de caràcter burocràtic o auxiliar, seran coberts preferentment per membres dels mateixos l'edat dels quals supere els 50 anys, no podent tindre aquesta consideració els llocs de treball que requerisquen algun coneixement especial.

Igualment, exerciran aquests funcions els empleats/ades que hagen patit una disminució de la seua capacitat per a l'adequada prestació del servici habitual, en tant es mantinga aquesta situació, i prèvia comprovació per la Mesa General i Comité de Salud.

ARTICLE 43.- SEGONA ACTIVITAT DE LA POLICIA LOCAL.

El passament a la situació de segona activitat, per raó d'edat, podrà sol·licitar-se voluntàriament per l'interessat a partir dels 55 anys i en tot cas sempre que s'hagen prestat, com a mínim, els cinc anys i que no li falten mes de deu anys per a la jubilació immediatament anteriors a la petició, dins de les distintes categories dels Cossos de la Policia Local de la Comunitat Valenciana, al·legant els motius personals o professionals que justifiquen la seua petició.

Quan les condicions físiques o psíquiques de l'empleat/ada així ho aconsellen i, si és el cas, al complir l'edat de 55 anys, els membres de les Polícies Locals passaran a ocupar destins qualificats prèviament de "segona activitat", a fi de garantir la plena aptitud psicofísica de la persona, així com l'eficàcia en el servici.

El passament a la segona activitat motivat per l'aptitud física o psíquica de l'empleat/ada, podrà instar-se per la corporació o sol·licitar-se pel mateix interessat, i haurà de dictaminar-se

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 Polícías 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.

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

per un Tribunal Mèdic, compost per especialistes, designats per l'interessat, l'Ajuntament i la Conselleria de Sanitat, respectivament.

El dictamen mèdic que s'elabore garantirà el secret necessari i conclourà amb la declaració de "apte" o "no apte".

El tribunal mèdic podrà disposar, així mateix, el reingrés de l'interessat a l'activitat ordinària, una vegada es produïska la seua total recuperació. La revisió podrà se sol·licitada per l'interessat o per la Direcció del Cos.

La segona activitat s'exercirà en el propi Cos de Policia, per mitjà de l'exercici d'altres funcions d'acord amb la seua categoria.

Quan no existisquen llocs de segona activitat en el Cos de Policia Local, aquesta podrà realitzar-se en altres llocs de treball de la pròpia Corporació, d'igual o semblant categoria i nivell a l de procedència.

En els supòsits en què la situació organitzativa o de les plantilles no permeten ocupar lloc de segona activitat, l'interessat romandrà en situació de servici actiu en expectativa de destí fins a la seua adscripció a un nou lloc de treball, percebent la totalitat de les retribucions. El passe a la segona activitat no suposarà disminució en les retribucions bàsiques i complementàries, excepte les que es deriven específicament del lloc de treball que exercira.

ARTICLE 44.- ADAPTACIÓ DEL RÈGIM JURÍDIC DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE PATERNA A LA NATURALESA DELS LLOCS QUE OCUPA.

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 se solicitada 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 l 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.

L'Ajuntament de Paterna, haurà d'iniciar durant l'any 2008, els processos de regularització de tot aquell personal laboral fix que, estant classificats els seus llocs de treball com a personal funcionari en la plantilla de personal i relació de llocs de treball vigent de l'organització municipal, estiguen actualment exercint aquests funcions.

A aquest respecte, a fi d'adaptar el règim jurídic del Personal Fix que exerceix i ocupa llocs de treball de personal funcionari, -degudament aprovats i classificats en els seus instruments de planificació- s'implementaran les corresponents bases per a la seua regularització, que seran acordades en la Mesa General de Negociació i consistiran en la convocatòria de concursos de valoració de mèrits, conforme al que disposa l'art. 61.7 de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic. A aquest respecte es constituirà una Comissió de Valoració, la composició de la qual serà establida en el marc de la Mesa General, junt amb l'aprovació de les Bases de la convocatòria. L'execució d'aquesta adaptació haurà de finalitzar abans de l'exercici 2009.

ARTICLE 45.- JUBILACIÓ i JUBILACIÓ PARCIAL NORMES ESPECÍFIQUES.

1. La jubilació del personal podrà ser:

- a) Voluntària, a sol·licitud del personal.
- b) Forçosa, en complir l'edat legalment establida.
- c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del

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 podrà 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

seu cos o escala.

d) Parcial.

2. Serà procedent la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el personal reunisca els requisits i condicions establits en el Règim General de Seguretat Social .

3. La jubilació forçosa es declararà d'ofici al complir el personal els seixanta-cinc anys d'edat. No obstant, es podrà sol·licitar la prolongació de la permanència en el servici actiu com a màxim fins que es complisca setanta anys d'edat. L'Ajuntament haurà de resoldre de forma motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.

4. Serà procedent la jubilació parcial, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el personal reunisca els requisits i condicions establits en el Règim General de la Seguretat Social.

Quant a la jubilació parcial, el personal que reunisca els requisits i condicions establits en el Règim General de la Seguretat Social proposarà a l'Ajuntament el tipus de jornada laboral i calendari laboral que més s'ajuste a les seues necessitats, reduint la jornada de treball i el salari, entre un mínim d'un 25 per 100 i un màxim d'un 85 per 100.

En cas de denegació de la proposta de jornada o calendari, l'Ajuntament haurà de resoldre-la de forma motivada i proposar-ne una de nova. En cas que el personal no accepte aquesta proposta, el tema serà elevat a la Mesa General de Negociació per a la seua resolució final.

L'Ajuntament haurà de concertar simultàniament la

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

contractació d'un personal interí a temps parcial a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. Aquesta plaça haurà de proveir-se a través de les borses de treball existents. En cas de no trobar candidats, la seua selecció es realitzarà a través dels procediments establits en el present acord.

Al tractar-se d'una contractació a temps parcial, la no acceptació d'aquest nomenament per part dels membres de les borses de treball no comportarà la pèrdua de drets de pertinença i crides per a futures places.

Dins dels límits establits, el percentatge de reducció de jornada podrà incrementar-se per períodes anuals, a petició el treballador jubilat parcial i amb la conformitat de l'Ajuntament.

El reconeixement de la jubilació parcial del treballador que es jubila parcialment no suposarà la pèrdua dels drets adquirits i de l'antiguitat que corresponga.

CAPÍTOL VII

SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

ARTICLE 46.- POLÍTICA PREVENTIVA.

La gestió de riscos laborals és un compromís clar i ineludible de la Corporació, que manifesta clarament el seu interès a millorar les condicions de treball de tots els empleats/ades. Aquesta política ha de divulgar-se i documentar-se entre tots els empleats/ades de l'Ajuntament, assegurant-se que és compresa i compartida per tots/es.

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 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.

Per a això la Corporació es compromet a reconèixer la prevenció de riscos laborals com a part integrant de la gestió que desenvolupa en tots els servicis i activitats, a través del compliment de la legislació vigent i la millora contínua de les condicions de treball.

ARTICLE 47.- DEFINICIONS EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT.

1.- A efectes del que disposa el present Capítol, s'entendrà per:

- a) prevenció: el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de la Corporació a fi d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.
- b) risc laboral: possibilitat que el personal patisca un determinat dany derivat del treball. Per a qualificar un risc des del punt de vista de la seua gravetat, es valoraran conjuntament la probabilitat que es produísca el dany i la serietat d'aquest.
- c) danys derivats del treball: les malalties, patologies o lesions patides amb motiu o ocasió del treball.
- d) risc laboral greu i imminent: aquell que resulte probable racionalment que es materialitze en un futur immediat i pugua suposar un dany greu per a la salut del personal. En el cas d'exposició a agents

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

susceptibles de causar danys greus a la salut dels treballadors, es considerarà que hi ha un risc greu o imminent quan siga probable racionalment que es materialitze en un futur immediat una exposició als esmentats agents de què puguin derivar-se danys greus per a la salut, encara que aquests no es manifesten de forma immediata.

- e) processos, activitats, operacions, equips o productes potencialment perillosos: aquells que, en absència de mesures preventives específiques, originen riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors que els desenvolupen o els utilitzen.
- f) equip de treball: qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzada en el treball.
- g) condició de treball: qualsevol característica d'aquest que pugui tindre una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador. Queden específicament inclosos en aquesta definició:

- Les característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i la resta d'utensilis existents en el centre de treball.

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 naturalesa dels agents físics, químics o biològics presents en l'ambient de treball i les seues corresponents intensitats, concentracions o nivells de presència.
- Els procediments per a la utilització dels agents esmentats anteriorment influeixen en la generació dels riscos mencionats.
- Totes aquelles altres característiques del treball, incloses les relatives a la seua organització i ordenació, que influïsquen en la magnitud dels riscos a què estiga exposat el personal.

h) equip de protecció individual: qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel personal perquè el protegisca d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seua seguretat o la seua salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat amb aquest fi.

2.- L'Ajuntament escometrà les actuacions oportunes i necessàries per a impulsar la preceptiva estructura organitzativa municipal en matèria de Prevenció de Riscos

- 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.

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

Laborals.

La Corporació i en la seua representació l'alcalde-president corresponent, ha de crear una cultura preventiva que assegure la provisió dels recursos materials i humans necessaris per a garantir el desenvolupament, funcionament i manteniment del sistema de gestió, així com per a aconseguir la política i els objectius establits en la LPRL, integrant la prevenció com un element més de l'organització.

ARTICLE 48.- ACTIVITATS TÒXIQUES, PENOSOS I PERILLOSES.

Es procurarà resoldre per mitjà de la implantació de les necessàries mesures de Seguretat i Higiene, les condicions de penositat, toxicitat o perillositat.

TÒXIQUES.- Es classificaran com a tòxiques les activitats que donen lloc a desprendiment o evacuació de productes que resulten perjudicials per a la salut humana.

PENOSOS.- Seran així qualificades les activitats que constituïsquen una molèstia pels sorolls, vibracions, fums, gasos, olores, boires, pols en suspensió i altres substàncies que les acompanyen en el seu exercici, així com aquelles activitats que, com a conseqüència del seu desenvolupament continuat, puguen arribar a produir sobrecàrrega amb risc per a la salut, com el treball permanent en postures incòmodes, alçament continuat de pesos i moviments forçats.

PERILLOSES.- Es consideren perillosos les activitats susceptibles de produir una lesió física immediata, així com les que tinguen com a objecte manipular o emmagatzemar productes susceptibles d'originar riscos greus per

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

explosions, combustibles, radiacions i altres d'anàloga importància per a les persones o béns.

ARTICLE 49.- COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT.

El Comité de Seguretat i Salut és l'òrgan únic, paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos. Considerant que els/les empleats/ades municipals tenen dret a una protecció eficaç de la seua integritat física i la seua salut en el treball i que la Corporació té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. No obstant, caldrà ajustar-se al que disposen els Reglaments específics legislats per a activitats concretes. També podrà constituir-se en àmbits específics de la Corporació, quan per la seua situació o circumstància ho acorden la Corporació i els representants dels empleats/es municipals.

ARTICLE 50.- COMPOSICIÓ DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT.

Els/les Delegats/des de Prevenció són els/les representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

La designació dels Delegats/des de Prevenció haurà de realitzar-se per la Junta de Personal i pel Comité d'Empresa. El temps utilitzat per als Delegats de Prevenció per a l'exercici de les funcions previstes en l'art. 36 de Llei de Prevenció de Riscos Laborals, serà considerat com d'exercici de funcions de representació, a efectes d'utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la seua normativa jurídica.

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.

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

Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en l'Ajuntament de Paterna. Estarà format per 3 Delegats de Prevenció, com a representants dels treballadors, i d'altra banda el mateix nombre de representants per part de la corporació.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participaran, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'Ajuntament de Paterna que no estiguen inclosos en la composició a què es refereix el paràgraf anterior. En les mateixes condicions podran participar treballadors de la de l'Ajuntament que compten amb una especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debaten en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'Ajuntament, sempre que així ho sol·licite alguna de les representacions en el Comitè.

ARTICLE 51.- COMPETÈNCIES DELS DELEGATS/DES DE PREVENCIÓ.

Són competències dels/de les Delegats/des de Prevenció:

- a) Col·laborar amb la Corporació en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per la Corporació, amb caràcter previ a la seua execució, a prop de les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

normativa jurídica.

Se constituirà un Comitè 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.

- d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

En l'exercici de les dites competències els delegats/des de Prevenció disposaran de les facultats següents:

- a) Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes prevists en l'article 40 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que es realitzen en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre Prevenció de riscos laborals, podent formular davant d'ells les observacions que estimen oportunes.

- b) Tindre accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seues funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 i 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Quan la informació estiga subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garantisca el respecte de la confidencialitat.

- c) Ser informats per

- 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.

- c) Ser informados por el

l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut dels treballadors una vegada que aquell n'haguera tingut coneixement, podent presentar-se, encara que siga fora de la seua jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies d'aquests.

- d) Rebre de l'Ajuntament les informacions obtingudes per aquest procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'Ajuntament de Paterna, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudi del que disposa l'article 40 de la mencionada Llei de Prevenció de Riscs Laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

- e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, amb aquest fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant les jornades amb el personal, de manera que no s'altere el normal desenvolupament del procés productiu.

- f) Demanar de l'Ajuntament l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la

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

seguretat i la salut dels treballadors. Amb aquest fi podran efectuar propostes a l'Ajuntament, així com al Comité de Seguretat i Salut per a la seua discussió en aquest.

- g) Proposar a l'òrgan de representació del personal l'adopció d'acords de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

L'Ajuntament haurà de proporcionar als/a les delegats/des de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a l'organització de les seues funcions.

La formació s'haurà de facilitar per l'Ajuntament pels seus propis mitjans o per mitjà de concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres de nous, repetint-ho periòdicament si fóra necessari.

El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats/des de Prevenció.

ARTICLE 52.- CONVOCATÒRIA I REUNIONS DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT.

El Comité de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en el mateix. El Comité adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

Excepte assumpte considerat

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

molt greu per la seua urgència, la convocatòria s'efectuarà, com a mínim, amb 48 hores d'antelació, i s'inclourà l'orde del dia. Els acords seran vinculants per al conjunt del Comitè i es prendran per majoria. De cada reunió s'alçarà acta.

A títol informatiu, podrà assistir a les reunions, a petició de qualsevol de les parts, el personal que per la seua funció específica puguin informar d'algun assumpte a tractar i siguen convocats per a això.

El Comitè estarà assistit pel personal tècnic i especialista que necessite cada àrea en relació amb l'entitat, característiques i l'objecte dels informes, treballs i estudis que hagen de realitzar.

Quan el Comitè convoque el personal tècnic especialista per a assistir a reunions o realitzar treballs que isquen fora del normal desenvolupament del seu treball, necessitarà l'oportú avís a la Direcció a les ordes de la qual es trobe el dit personal.

ARTICLE 53.- COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències següents:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la Corporació.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a la Corporació la

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.

El Comitè estarà assistit per el personal Tècnic y Especialista que precise de cada Àrea 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 Comitè 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

millora de les
condicions amb la
correcció de les
deficiències
existents.

En l'exercici de les seues competències, el Comité de Seguretat i Salut disposarà de les facultats que s'arreglen en l'apartat 2 de l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

ARTICLE 54.- PLA DE DROGODEPENDÈNCIES I ALCOHOLISME.

El Comité de Seguretat i Salut, realitzarà un pla de prevenció contra les drogodependències. Les accions del pla estaran orientades cap a la consecució de l'objectiu de salut i desenvoluparà amb la cooperació i participació de totes les parts implicades: Corporació, Sindicats, empleats/es municipals i organismes oficials.

Les actuacions que s'establisquen aniran dirigides a reduir les causes i les conseqüències del consum de drogues i alcohol en el medi laboral, per mitjà d'accions preventives, assistencials, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada.

Preventiva: Es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocions hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial i voluntària: Es facilitarà el tractament a aquells treballadors/es que ho sol·liciten voluntàriament. A aquest efecte, es realitzaran i s'aplicaran programes d'assistència específics pels

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

servicis de prevenció.

Reinsertiva: L'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

No sancionadora: El fet que un treballador o treballadora decidisca acollir-se a un programa de tractament de deshabitació, comportarà la concessió d'una excedència extraordinària especial, sense necessitat acreditar cap antiguitat ni el caràcter indefinit del contracte i se li assegurarà la seua reincorporació immediata al seu lloc de treball al terme del tractament, sense perjudici de les sancions que pogueren derivar-se d'altres faltes disciplinàries.

Participativa: Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors.

El Comité de Seguretat i Salut Laboral concretarà les mesures ací exposades en un programa d'actuació que s'aplicarà amb efectes des de l'endemà de l'aprovació formal de tal programa.

ARTICLE 55.- PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT.

1. L'Ajuntament està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior,

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.

No sancionadora: El hecho de que un trabajador o trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabitación, 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,

l'Ajuntament es compromet a elaborar en el termini de sis mesos des de l'aprovació del present Acord i aplicar un pla d'igualtat.

ARTICLE 56.- PROTECCIÓ DE LA DIGNITAT DE LA DONA I L'HOME EN EL TREBALL.

De conformitat amb la Recomanació i el Codi de Conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball de 27 de novembre de 1991, NÚM. 92/131 de la Unió Europea, la Corporació es compromet amb els sindicats a actuar enfront de l'assetjament sexual i laboral a nivell preventiu, publicant una declaració sobre aquest tipus de comportaments en el centre de treball i establint un procediment per a la presentació de queixes, que garantisca la immunitat de la víctima i la informació dels drets de les treballadores i treballadors.

El personal al servici de l'Ajuntament té dret al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual i/o laboral.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual en el treball, per part de companys o superiors, tindran la consideració de falta i es tipificarà d'acord amb el que disposa la normativa vigent i aplicable a cada cas.

ARTICLE 57.- PLA DE COMPRES.

Quan la Corporació seleccione un proveïdor d'equips de treball o materials nous, aquesta ho notificarà al Comité de Seguretat i Salut, per a determinar o comprovar, si el subministrament s'ajusta o no

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

al Pla de Prevenció establert.

La Corporació destinarà una quantitat anual del seu pressupost per a poder efectuar inversions en matèria de seguretat i salut que serà distribuït pel Comitè de Salut i seguretat, d'acord amb les seues prioritats. Les dites quantitats no podran ser inferior a 300.000 euros a l'any.

ARTICLE 58.- UNIFORMITAT-INDUMENTÀRIA DE TREBALL.

La Corporació dotarà el personal, de la roba adequada per a l'exercici de les seues funcions, sempre que per raó del seu treball la necessite. L'empleat/ada públic/a estarà a la seua utilització durant la seua jornada de treball.

La roba de treball o uniformitat estarà subjecta a la millor idoneïtat al lloc de treball, tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc requereisca.

La roba de treball d'estiu s'entregarà entre els mesos de març i abril i la d'hivern s'entregarà entre els mesos de setembre i octubre.

La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba de treball es regularà per un reglament, resolució, circular o instrucció, que serà negociat en el Comitè de Salut i Seguretat en el Treball.

La uniformitat de la Policia Local s'adequarà al que estableix l'Orde del conseller d'Administració Pública, que desplega el Decret 114/2005, de 17 de juny, del Consell de la Generalitat Valenciana regulador del sistema d'homogeneïtzació i homologació de la uniformitat de la Policia Local de la Comunitat Valenciana (Diari Oficial de Generalitat Valenciana

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 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

número 5035, de 24-06-2005) i la resta de disposicions posteriors que es dicten.

ARTICLE 59.- VIGILÀNCIA DE LA SALUT.

S'efectuarà, a més de l'obligatori reconeixement mèdic d'ingrés, un reconeixement mèdic voluntari cada any a tots els empleats/ades municipals, el resultat dels quals haurà d'informar dels interessats. En tot cas, tal reconeixement tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball.

ARTICLE 60.- PROTECCIÓ A LA MATERNITAT.

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de Llei de Prevenció de Riscos Laborals durant l'embaràs, quan existisca risc per a la salut de la mare o del fetus, i sempre prèvia prescripció facultativa, es tindrà dret al canvi de lloc de treball mentre dure aquell, sense que existisca minva en el percep de les seues retribucions. Així mateix, les treballadores tindran dret a l'adaptació de les condicions de treball inclòs el canvi de la jornada nocturna a la diürna i al canvi del torn de treball, acompanyant a la sol·licitud la recomanació mèdica, quan que aquests suposen un risc per a l'embarassada, el fetus, la mare o el xiquet/a durant el període de lactància.

El que es disposa anteriorment, serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la mare o del fill, i ho certificara el metge que, en el règim de seguretat social aplicable, assistisca facultativament a la treballadora.

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 cas d'existir baixa laboral d'embaràs per risc, l'Administració complementarà les retribucions fins al cent per cent d'aquestes.

ARTICLE 61.- PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.

El treballador/a víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitze en l'Ajuntament.

Es crearà una Comissió de Garantia que estarà formada pels representants legals dels treballadors i el mateix nombre de membres en representació de l'Ajuntament.

Als membres d'aquesta comissió se'ls exigirà especialment el seu deure de confidencialitat i sigil.

L'anteriorment previst no enerva les accions legals que pogueren correspondre-li a la víctima.

CAPÍTOL VIII

RELACIONS CORPORACIÓ-SINDICATS

ARTICLE 62.- GARANTIES SINDICALS.

1.- Els delegats com a representants legals de tots els empleats públics, tindran les següents garanties i facultats:

- a) L'accés i lliure circulació per les dependències de la seua

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

ARTICULO 61.- 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.

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

unitat electoral, sense que s'entorpesca el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i a excepció de les zones que es reserven de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.

b) La distribució lliure de les publicacions que es referisquen a qüestions professionals i sindicals.

c) L'audiència en els expedients disciplinaris a què pogueren ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudi de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.

d) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència d'aquest, ni l'any següent a la seua extinció, exceptuant l'extinció que tinga lloc per revocació o dimissió.

e) Quan calga realitzar-se un trasllat o canvi de torn per necessitats del Servici, que afecte un/a delegat/da sindical, aquest/a, salvada la seua voluntarietat, serà l'últim/a a ser traslladat o canviat de torn.

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

- f) Expressar individualment o col·legiadament, amb llibertat, les seues opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seua representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les comunicacions d'interés professional, laboral-sindical o social, comunicant-ho en aquest cas a la Corporació.
- g) No podran ser objecte de discriminació la seua formació, promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'exercici de la seua representació, del seu mandat ni dins de l'any següent a l'expiració del mandat. Així mateix no se'ls podrà sancionar, despatxar, o traslladar durant l'exercici de les seues funcions ni durant l'any següent al seu cessament, com a conseqüència de la seua activitat sindical.
- h) Disposarà cada membre del crèdit mensual previst en la normativa sindical vigent, sense disminució de les seues retribucions per a l'exercici de les seues funcions de representació.

2.- Prèvia comunicació a la Corporació les seccions sindicals podran acomodar-se el total de les hores, per cada un dels distints membres de les seccions sindicals en un o diversos components, sense sobrepassar el màxim total i podent quedar rellevats del treball sense perjudi de les seues retribucions.

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.
- 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

3.- Els/les representants de les Seccions Sindicals que siguen designats/des per a la negociació de l'Acord, disposaran durant el període de temps que duren les negociacions, d'un permís retribuït per a l'adequat exercici de la seua labor negociadora. A aquests efectes la Regidoria de Personal, prèviament a l'inici de les negociacions, informaran les Direccions de Servici de la condició de representant de l'empleat públic afectat i la data d'inici de les negociacions.

4.- La Corporació facilitarà als delegats de personal, els locals i mitjans materials que s'estimen necessaris per al degut compliment de les seues funcions.

En el cas de disposar de mitjans informàtics, la Corporació facilitarà l'ús d'aquests a les Seccions Sindicals, dotant-los d'ordinadors, programes i ús intern i extern del correu electrònic, a més de donar-los espai per a disposar de la seua pròpia pàgina web.

En els centres de treball es disposarà de taulers d'anuncis sindicals de dimensions suficients i espais visibles. La seua posada en pràctica serà duta a terme pels responsables de cada dependència d'acord amb els representants dels treballadors, sense que puga utilitzar-se espais diferents de l'objecte de mantindre l'orde dels centres de treball.

ARTICLE 63.- ASAMBLEA DE CENTRES.

1.- Els requisits formals per a poder realitzar reunions o assemblees de centres seran les següents:

- a) Formular la petició amb una antelació de 2 dies hàbils.

període 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 tabloneros 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 assembleas 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.

- b) Assenyalar l'hora i el lloc de celebració.
- c) Remetre l'orde del dia.
- d) Dades dels/de les firmants que estiguen legitimats per a convocar la reunió o assemblea.
- e) Si en el termini de 24 hores anteriors a la data de la celebració de la reunió, la Presidència de la Corporació o el seu delegat/ada no hi formulara objeccions, podrà celebrar-se sense un altre requisit posterior. En tot cas, la celebració de la reunió no perjudicarà la prestació dels servicis de la Corporació.

2.- Quan les reunions hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball, a més dels requisits mencionats en el punt anterior, la sol·licitud haurà de complir les condicions següents:

- a) Que siga convocada la totalitat del col·lectiu afectat.
- b) Que el total de les reunions que se celebren no superen les 36 hores anuals. Dins d'aquestes 36 hores podran celebrar-se assemblees denominades urgents. Ningú podrà superar aquestes 36 hores per a assistència a assemblees.

3.- Podran celebrar-se assemblees denominades urgents, per divergències greus en negociacions amb la Corporació o a la vista de qualsevol esdeveniment important que afecte la totalitat dels treballadors o col·lectius

- 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.
- 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

específics amb un preavís de 24 hores.

4.- Tenen legitimació per a convocar una reunió o assemblea:

- a) Els delegats/des de les Seccions Sindicals.
- b) Els/les representants de la representació sindical, l'àmbit dels quals comprén el col·lectiu convocat.
- c) Qualsevol grup o col·lectiu de personal de la Corporació sempre que el seu nombre no siga inferior al 40% del col·lectiu afectat.

ARTICLE 64.- SECCIONS SINDICALS.

Les Seccions Sindicals dels sindicats més representatius, constituïdes en la Corporació, podran, cada una d'elles, designar un delegat sindical amb les mateixes garanties i drets que les reconegudes als delegats de Personal, disposant del mateix crèdit horari mensual que l'establitz per als representants sindicals.

Els delegats de personal, delegats sindicals i afiliats/des elegits/des per a això, disposaran de permís retribuït per a l'assistència a congressos, cursos i jornades de formació organitzades per les Centrals Sindicals, amb l'autorització prèvia de l'òrgan competent en matèria de personal.

ARTICLE 65.- MITJANS DE LES SECCIONS SINDICALS.

Els sindicats amb representació en la Corporació, i que legalment hagen constituït la seua Secció Sindical, disposaran de locals i mitjans materials per al normal desenvolupament de la seua comesa. Mentre se'ls dota de mitjans

convocar una reunió o assemblea:

- 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.

(telèfon, ordinador, fotocopidora, xicotet material d'oficina, etc.), entre tant, seran autoritzats per a la utilització els de la Corporació.

Els sindicats presents en la Mesa General de Negociació, rebran a més una subvenció anual de 800 euros per secció sindical per a despeses relacionades amb l'exercici de les seues funcions, que hauran de ser justificades de forma reglamentària.

ARTICLE 66.- DRET A LA VAGA

Es reconeix el dret a la vaga d'acord amb el que estableix la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28.2 de la Constitució espanyola.

Els requisits per a l'exercici del citat dret són els següents:

- a) 10 dies de preavís de vaga.
- b) La Corporació i el Comitè de Vaga negociaran els servicis mínims que hauran de funcionar durant la vaga.

ARTICLE 67.- RÈGIM INTERIOR.

La Mesa General de Negociació negociarà, prèviament a la seua aprovació per l'òrgan competent, els projectes d'aquells reglaments interns que puga necessitar qualsevol servei d'aquest Ajuntament.

ARTICLE 68. DRETS DELS AFILIATS.

1. Els treballadors tindran dret, si així ho sol·liciten, que se'ls descompte de la seua nòmina l'import de la quota sindical del sindicat a què estiguen afiliats, a què se li remetrà un llistat mensual amb les retencions efectuades.

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 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

2. En el supòsit d'incoació d'expedient disciplinari, a donar audiència en aquest als seus representants sindicals.

ARTICLE 69. DRETS DE REUNIÓ.

La Corporació facilitarà el dret de reunió dels funcionaris. A aquest efecte, i conforme a la normativa jurídica vigent, podran concedir-se autoritzacions fins a un màxim de 36 hores anuals, i d'aquestes, 18 correspondran a les seccions sindicals i la resta als delegats o juntes de personal constituïts, els quals garantiran tant l'orde degut en aquestes com que els servicis d'atenció al públic i custòdia no queden desatesos.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 72 hores; si abans de la celebració de la reunió, l'autoritat administrativa competent no hi formula objeccions mitjançant una resolució motivada, podrà celebrar-se sense un altre requisit posterior.

Per regla general, les reunions en el centre de treball s'autoritzaran fora de les hores de treball, excepte acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i els qui estiguen legitimats per a convocar les reunions.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera

S'elaborarà, desenvoluparà i aplicarà un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a favor de les empleades públiques, que contemple programes d'accions positives dirigides a una efectiva diversificació de l'ocupació i promoció de les dones en

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 formúlase 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 elaborará, desarrollará y aplicará 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

l'Administració local.

Disposició addicional segona

Segons el que disposa l'article 142 del Decret 781/86, les adequacions sobre jornada, calendari, permís i llicències, pel desplegament del Decret 175/06 del Govern valencià, s'aplicaran al personal de la Corporació. Així mateix totes les ordes i instruccions que desplegen el dit decret seran considerades com a normes complementàries d'aquest acord-conveni.

Disposició addicional tercera

Si bé les parts consideren que els servicis s'han de prestar directament per la Corporació Municipal, en cas que es presten per mitjà de la fórmula de gestió indirecta, s'establiran en els plecs de condicions tècniques la contractació amb empreses que complisquen la normativa en matèria d'integració sociolaboral de persones discapacitades i es contemplarà com a criteri d'adjudicació l'existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats en les empreses i l'estabilitat en l'ocupació.

Disposició addicional quarta

S'estableix el compromís per a les parts firmants de garantir i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, i evitar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe, discapacitat, raça, edat, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directives comunitàries.

Per a fomentar la igualtat d'oportunitats en tots els seus àmbits, s'establiran accions positives i bones pràctiques en l'àmbit de la Corporació.

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

Disposició addicional cinquena

En l'àmbit d'aplicació del present acord es contemplaran, a tots els efectes, els nous models de família (unitats de convivència, monoparentals, parelles de fet, adopcions i acolliments), arreplegats en la Llei de Parelles de Fet de la Comunitat Valenciana.

Disposició addicional sisena

En virtut de l'ampli contingut del present acord i de les obertures que conté l'EBEP, per a una deguda i adequada gestió dels recursos humans, que unida al conjunt de previsions relatives a l'ordenació de l'activitat professional i a l'estructuració de l'ocupació pública, a la planificació i a la gestió integrada de recursos humans, a la possibilitat d'optar per instruments organitzatius diferents de les relacions de llocs, així com d'agrupar de diferent manera els llocs per a ordenar la selecció i mobilitat, i la necessitat crear en l'àmbit preventiu, una cultura preventiva, amb la seua integració en l'organització, que assegure la provisió dels recursos materials i humans necessaris per a garantir el desenvolupament, funcionament i manteniment del sistema de gestió, caldrà de forma necessària i com a prioritat absoluta reforçar el departament de gestió dels recursos humans d'aquesta organització, amb els mitjans tècnics, materials i humans que permeten contribuir a l'èxit d'una moderna gestió de personal.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Fins que no es generalitze la implantació dels nous títols universitaris a què es refereix l'article 76 de l'Estatut Bàsic de

En el àmbito 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, 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

l'Empleat Públic, per a l'accés a la funció pública en l'Ajuntament de Paterna continuaran sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor de l'Estatut.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera.

En els conflictes que puguin plantejar-se a l'interpretar-se aquest Acord, caldrà ajustar-se al que estableix la Llei 7/2007, pel que fa a l'arbitratge.

Disposició final segona.

El present Acord es traslladarà a tots els Grups Polítics amb representació municipal, Direccions de Departament, Secció, Servei o Dependència, els quals responen de la seua aplicació en allò que afecte les seues atribucions.

Disposició final tercera.

Els empleats públics, en el supòsit d'una nova classificació de llocs de treball o d'un nou sistema de carrera professional establits per les lleis de cada Administració Pública, tindran garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts, sense que en cap cas i per aquests motius puga comportar la disminució de la quantia dels seus drets econòmics i altres complementos retributius inherents al seu anterior lloc de treball, siga quina siga la situació administrativa en què es troben.

Disposició final quarta.

Els annexos que es deriven del present Acord en són part integrant i tenen idèntic abast jurídic que els preceptes que conté aquest.

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

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els acords, disposicions, decrets i la resta de normes municipals que regulen matèries o qüestions previstes en el present Acord i s'oposen a aquest".

SEGON.- Aprovar igualment el Conveni Col·lectiu de les Condicions de Treball dels Empleats Públics al servei de l'Ajuntament, com també la remissió a l'autoritat laboral competent, per tal de procedir a inscriure'l en el Registre de Convenis Col·lectius per al depòsit i publicació corresponent, amb el tenor literal següent:

"CONVENI COL·LECTIU DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT 2008-2011

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1.- ÀMBIT FUNCIONAL.

Aquest acord, negociat a l'empara del que disposa la LO 11/85, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, com també allò que estableix la Llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i les seues modificacions, regula les condicions de treball en l'Ajuntament de Paterna per als empleats públics laborals al seu servei.

ARTICLE 2.- ÀMBIT PERSONAL

El present conveni s'aplicarà a la totalitat del personal laboral de la corporació que preste serveis per a aquesta, en qualsevol dels seus centres de treball, a excepció

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones contempladas en el presente Acuerdo y se opongan 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:

"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,

del personal eventual de confiança.

ARTICLE 3.- ÀMBIT TEMPORAL, VIGÈNCIA I DENÚNCIA.

Aquest acord entrarà en vigor l'endemà de l'aprovació pel Ple de la corporació, si bé els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener del 2008, llevat que expressament es disposen altres efectes, i la vigència serà fins al 31 de desembre del 2011, vigència que s'entendrà prorrogada expressament, temporalment i accidentalment fins a l'entrada en vigor d'un nou acord.

Aquest acord es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seua extensió, per períodes anuals successius, llevat que hi haguera denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a la data de venciment, i en aquest cas, una vegada denunciat i fins que no s'aconsegueixca un acord que el substituïska, continuarà en vigor aquest acord.

ARTICLE 4.- CRITERI D'INTERPRETACIÓ.

Les condicions pactades en aquest acord constitueixen un tot orgànic i unitari. Les seues normes seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment apreciades separant-les del context íntegre. La interpretació pràctica es farà conforme a l'esperit que l'informa i els Principis Generals del Dret.

ARTICLE 5.- SUBSTITUCIÓ DE CONDICIONS.

L'entrada en vigor d'aquest acord implica la substitució de les condicions de treball vigents fins a la data, per les que s'estableixen en aquest acord i quant a les

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

modificacions que s'hi contemplen per estimar i acceptar que, en conjunt i globalment considerades, suposen condicions més beneficioses per al personal.

ARTICLE 6.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ.

Es constitueix, a l'empara del que disposa la Llei 7/2007, amb caràcter permanent, la Mesa General de Negociació, com a òrgan de negociació i contínua entre la corporació i la representació sindical.

La Mesa General de Negociació es regirà per allò que s'ha establert en el seu reglament de funcionament aprovat en 4 de desembre del 2007 per la pròpia mesa.

Correspondrà a la Mesa General, la negociació de totes i cada una de les matèries regulades en el capítol IV de la Llei 7/2007 de l'Estatut de l'Empleat Públic, i queden excloses de negociació aquelles matèries taxades amb reserva de llei, que no poden ser objecte d'alteració per part de la corporació, ni de la Mesa General de Negociació.

La Mesa General de Negociació serà l'encarregada de vetllar per l'aplicació, interpretació i desenvolupament d'aquest acord, regulant de forma reglamentària a través dels annexos corresponents, les matèries objecte de negociació.

CAPÍTOL II

TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 7.- CALENDARI LABORAL.

El calendari laboral és l'instrument tècnic a través del qual es realitza la distribució de la jornada i la fixació dels horaris

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 continúa 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.

de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Paterna.

El calendari laboral contindrà la distribució anual de la jornada i haurà de respectar les condicions següents:

- a) Els horaris s'acomodaran a les necessitats del servei i respondran al criteri de facilitar l'atenció al públic.
- b) Durant la jornada de treball es podrà gaudir d'una pausa, per un període de 30 minuts, que es computarà com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar la prestació dels serveis i amb caràcter general, podrà efectuar-se entre les nou trenta i les dotze trenta hores.
- c) La distribució anual de la jornada no podrà alterar el nombre de dies de vacances que estableix la normativa en vigor.

Així mateix, haurà d'assegurar-se'n la publicitat perquè en prenguen coneixement tant els empleats públics com els ciutadans interessats. Els dies 24 i 31 de desembre quedaran tancades les oficines públiques excepte les de Registre General i Informació, llevat que aquests dies coincidisquen en festiu o diumenge. En cas que les dates indicades coincidisquen amb dies festius o no laborals, es compensarà amb un nombre equivalent de dies de permís per assumptes particulars.

ARTICLE 8.- JORNADA LABORAL.

1.-Jornada laboral.

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.

La jornada laboral, sin perjuicio de las especiales, será la que con carácter general se

La jornada laboral, sense perjudici de les especials, serà la que, amb caràcter general, s'exigeix per als empleats públics de l'Administració local. La jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial. La flexibilitat d'aquesta serà fixada en el marc de la Mesa General de Negociació, que establirà les regles corresponents, tant en la jornada de matí com en la continuada de matí i vesprada, tenint en compte com a presència obligada en la jornada de matí la franja entre les nou i les catorze hores.

En el cas del personal que en la descripció del seu lloc de treball establida en les relacions de llocs de treball continga l'"especial dedicació", estarà obligat a realitzar una jornada de dues hores i mitja setmanals més, sense perjudici de l'augment d'horari que ocasionalment siga necessari per necessitats de servei. Els calendaris laborals, respectant amb caràcter general l'horari establert a aquests efectes, podran autoritzar excepcionalment la modificació dels límits horaris de la jornada de vesprada, en funció de les necessitats del servei.

2.- Flexibilitat horària amb motiu de la conciliació de la vida familiar i laboral.

2.1. Els empleats públics que tinguin a càrrec seues persones majors de 65 anys, fills de 12 anys o menors, com també xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, de la dita edat, i qui tinga a càrrec seua directe un familiar amb malaltia greu o amb discapacitat igual o superior al 65% de minusvalidesa, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tindran dret a flexibilitzar en una

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

hora diària l'horari fix de jornada que tinguen establida.

2.2. Els empleats públics que tinguen fills, com també xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat física, psíquica o sensorial, podran disposar de dues hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que corresponga, per tal de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, com també altres centres on el fill o la filla amb discapacitat reba atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball.

2.3. Excepcionalment, els òrgans competents, o aquells en què deleguen, podran autoritzar, amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari fix en un màxim de dues hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en els casos de famílies monoparentals.

2.4. Els empleats públics tindran dret a absentar-se del treball per a sotmetre's a tècniques de fecundació assistida pel temps necessari per a la seua realització i amb justificació prèvia de la necessitat dins de la jornada de treball.

2.5. Els empleats públics que tinguen fills amb discapacitat tindran dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per a assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinari d'integració o d'educació especial, on reba atenció, tractament o per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

3.- Control de presència

El personal estarà obligat a

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

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

registrar les entrades i eixides del centre de treball mitjançant els sistemes de control establits a aquest efecte per l'òrgan competent en matèria de personal. Els centres de treball establiran els mitjans necessaris per a fer-ne el seguiment; per a això haurà de dotar-se de forma inexcusable al departament de recursos humans dels mitjans tècnics i eines de fiabilitat per a la deguda organització del seu treball.

La flexibilitat en el compliment de l'horari en cap cas suposarà reducció de la jornada laboral, i l'empleat haurà de recuperar la disposició de les dites hores en còmput mensual, abans o després de la seua jornada habitual.

ARTICLE 9.- TEMPS EFECTIU.

1.- S'entén que el temps necessari per a arregar, ordenar o guardar les robes, materials i la resta d'útils de treball, és temps de treball efectiu.

2.- Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball els temps horaris empleats com a pauses reglamentàries, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i higiene o de la pròpia organització de treball.

3.- El temps de canvi de torn dins de cada servei, si hi haguera solapament, serà sumat al total del temps i després descomptat del còmput anual en hores a realitzar. El solapament o canvi no superarà, amb caràcter general, els 15 minuts diaris per torn. En la negociació de cada calendari específic s'acordarà la necessitat del solapament.

4.- El temps emprat en altres administracions, jutjats, etc. per situació relacionada amb la funció

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.

exercida, es considerarà com a temps efectiu de treball.

5- El temps emprat en viatges i desplaçaments serà comptat com a efectiu des de l'hora de citació pel servei fins a l'hora d'arribada, excepte els períodes que estigueren subjectes a dietes. Si és en la ciutat, serà com a màxim de 30 minuts.

6.- Els llocs d'operació en pantalles amb més de 5 hores d'exposició en aquestes, que siguen continuades i no permeten xicotetes interrupcions o alternances amb altres tasques, disposaran d'una pausa de 15 minuts per cada 2 hores d'exposició. En tot cas, caldrà ajustar-se al que disposa la disposició final primera del RD 488/97.

7.- El descans setmanal serà de 48 hores consecutives, preferentment en dissabte i diumenge. Si per raons del servei el treballador o treballadora ha de treballar necessàriament en dissabte i diumenge, el dilluns següent descansarà obligatòriament.

8.- Es gaudirà d'una pausa, en la jornada, de 30 minuts, computable com a treball efectiu. Els serveis que treballen a torns, en cas de no poder realitzar-la, l'adequaran, quan l'horari siga negociat, i podran restar aquest temps del còmput anual. En les jornades de torns de nit els treballadors gaudiran de dues pauses de vint minuts, que podran acumular-se. Quan l'empleat/ada faça jornada de treball partida, aquest descans es distribuirà diàriament en dos períodes de descans de 20 minuts, en matí i vesprada respectivament, que igualment es computaran com de treball efectiu.

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 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

9.- En els serveis la seqüència de treball dels quals siga continuada i impedisca l'abandonament del procés operatiu per part de qui ocupe aquell lloc, llevat que hi haja relleu momentàniament, la pausa de 30 minuts podrà adequar-se quan es negocie el respectiu calendari específic.

ARTICLE 10.- REDUCCIÓ DE JORNADA I PAUSA ENTRE JORNADES.

1.- Aquells treballs realitzats en jornada nocturna o festiva, que en còmput anual, igualen o superen el 50% del total d'hores anuals establides, tindran una reducció de 200 hores anuals, considerades com a temps de treball efectiu, basant-se en una protecció eficaç de salut en aquests llocs. També tindran la mateixa consideració els llocs que comporten una considerable penositat.

2.- Així mateix, en aquells casos en què resulte compatible amb la naturalesa del lloc exercit i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupe llocs de treball que tinga assignat un complement específic que comporte una jornada normal i ordinària podrà sol·licitar a l'òrgan competent el reconeixement d'una jornada reduïda contínua i ininterrompuda, de les nou a les catorze hores de dilluns a divendres, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, percebent el 75 per 100 de les seues retribucions.

3.- Tindrà dret a una disminució de fins a la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de les seues retribucions:

- a) El personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor,

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 ininterrompida, 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

o familiars que requerisquen especial dedicació, prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària. A aquests efectes, tindrà la consideració de familiar el cònjuge o parella de fet.

- b) El personal que, per raons de convivència, tinga a la seua atenció directa algun disminuït físic, psíquic o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.
- c) El personal que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seua jornada laboral completa, prèvia certificació d'aquest extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

4.- Quan aquestes reduccions no superen l'hora diària, no generaran deducció de retribucions. Quan la reducció supere l'hora diària, es deduirà a partir de la segona hora. La reducció d'una hora diària sense deducció de retribucions, en el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o menors, únicament es gaudirà quan s'acredite, per l'òrgan competent de l'administració sanitària, que el menor requereix dedicació especial.

5.- El personal que haja d'atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció de fins al 50% de la

la administració sanitària. 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.

jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes.

En cas que hi haguera més d'un beneficiari d'aquest dret que fóra personal d'aquest ens local o dels seus organismes autònoms, podran gaudir-ne de forma parcial, respectant en tot cas el termini màxim. Si hi haguera més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi de la reducció es podrà prorratejar entre ells, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

6.- Les empleades víctimes de violència de gènere, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons siga procedent, acrediten. Quan la reducció no supere l'hora diària no generarà deducció de retribucions.

7.- Pausa entre jornades.- Entre el final de la jornada laboral o jornada de serveis extraordinaris i el començament de la jornada següent, mediaran com a mínim 12 hores, excepte acord en contra.

ARTICLE 11.- DISPOSICIONS COMUNES A LES REDUCCIONS DE JORNADA.

1.- Les reduccions de jornada previstes en els apartats 3 a) i b) i 5 de l'article anterior són incompatibles entre si. Les regulades en els apartats 3 c) i 6 seran compatibles amb les restants.

2.- Si diversos empleats d'aquest ens local i els seus

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

organismes autònoms tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.

3.- El personal que treballa a torns distints de l'horari genèric podrà acollir-se a aquestes reduccions de jornada. En cas de dificultat manifesta, s'optarà pel canvi de lloc temporal sense minva retributiva durant el temps que dure la dita situació.

4.- Les reduccions de jornada seran concedides per l'òrgan competent en matèria de personal d'aquest ens local.

5.- L'empleat públic haurà d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària. Aquest punt no s'aplicarà a l'apartat 6 de l'article anterior.

6.- La concreció horària de la reducció, no podrà minvar les necessitats del servei, per la qual cosa, atenent a aquesta prioritat, s'intentarà arribar a un punt d'acord entre l'empleat i la corporació.

7.- A tots els efectes, les diverses situacions reconegudes per a les reduccions de jornada i les acreditacions necessàries d'aquestes situacions s'entendran en els termes següents:

Als efectes del que disposa aquest capítol, s'entendrà per:

a) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

b) Familiar: persona que

parcial.

3.- El personal que treballa a torns distints del horari genèric podrà 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

mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat amb el llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

- c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares, fills, pares polítics i cònjuge o parella de fet de la filla o el fill.
- d) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans, iaïos i néts; o per afinitat: germans, iaïos i néts del cònjuge o parella de fet.
- e) Necessitar especial dedicació: suposa que és necessari que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social.
- f) Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep en l'hospital, l'informe facultatiu del metge responsable del pacient.
- g) Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili. Aquesta situació

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

s'acreditarà mitjançant certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

h) Tindre a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

i) Atenció directa: relació de dependència que implica convivència.

j) Malaltia greu: es considera com a tal l'hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària o aquella en què siga acreditada pel facultatiu responsable la gravetat d'aquesta.

Quant a l'acreditació de determinades situacions, es tindrà en compte el següent:

a) La condició de discapacitat ha de ser acreditada mitjançant certificació oficial de minusvalidesa expedida per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

b) La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.

c) La situació de violència de gènere s'acreditarà mitjançant l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indícis que

residència.

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

la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció.

dicte la orden de protecció.

ARTICULO 12.- TREBALLS A TORNOS.-

1.- En aquells serveis, establiments o dependències que, per la naturalesa de la seua activitat estiguen organitzats per tornos de treball, aquests s'efectuaran mitjançant rotació, llevat de pacte en contra de la Mesa General de Negociació.

2.- Tindran consideració de festius a tots els efectes les festes nacionals, autonòmiques, locals, les previstes en aquest acord i els diumenges. Per al personal a relleus les del seu descans setmanal.

3.- Quan ambdós cònjuges, o parelles de fet, treballen en l'Ajuntament i presten els seus serveis a tornos o a relleus, podran sol·licitar que se'ls assigne el mateix torn i festes, i pels respectius serveis hauran de procurar-se aquestes coincidències, en tant que siga possible.

ARTICLE 13.- PENOSITAT HORÀRIA.

1.- S'entendrà per treball en període nocturn o en torn de nit, l'efectuat entre les 20 hores i les 8 del matí del dia següent, encara que si tres hores de la jornada es realitzen en el període nocturn assenyalat, s'entendrà realitzada tota en torn de nit.

2.- Tindran la consideració de festiu, les festes nacionals, autonòmiques, locals, festes pactades en acord i diumenges. La jornada festiva s'entendrà entre les 0 hores, fins a les 24 hores, i sempre que el 50 per cent d'aquesta

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.

o més de la jornada es realitzi en el període festiu assenyalat, s'entendrà realitzada tota en festiu.

3.- Aquells serveis o llocs de treball que en el seu calendari laboral s'establisca que han de realitzar treballs a torns, o en períodes nocturns o festius, s'acorda que, dins del seu complement específic, perceben els complements específics de festivitat, nocturnitat i treball per torns.

ARTICLE 14- JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES.

1.- En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:

1.1 Absències aïllades d'un a tres dies: el personal comunicarà la seua absència i la raó d'aquesta a l'òrgan competent en matèria de personal, amb preferència fins una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen, havent de requerir-se justificant expedit pel facultatiu competent.

1.2 Absències a partir del quart dia: El personal haurà de presentar en el Departament de Personal, el comunicat mèdic de baixa i els de confirmació d'aquesta, si és el cas, en el termini dels tres dies

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

següents a
l'expedició. Haurà de
presentar el
comunicat mèdic
d'alta dins de les 24
hores següents a què
fôra expedit.

2. Si les absències, encara justificades, són reiterades, es valorarà la situació en el Comitè de Salut i Seguretat Laboral, a instància de qualsevol de les parts, i proposaran conjuntament la solució adequada al cas.

3. Descomptes per incompliment de jornada: conforme a l'art. 30.1 de la Llei 7/2007 EBEP, sense perjudi de la sanció disciplinària que puga correspondre, la part de jornada no realitzada donarà lloc a la deducció proporcional d'havers, que no tindrà caràcter sancionador.

A aquest respecte el mètode de càlcul per a la reducció serà l'establert per al càlcul del valor/hora aplicable sobre la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebia l'empleat públic, dividida entre el nombre de dies del mes i, al seu torn, aquest resultat pel nom d'hores que l'empleat públic tinga obligació de complir, de mitjana, cada dia.

CAPÍTOL III

VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES, I SITUACIONS ADMINISTRATIVES.

ARTICLE 15.- VACANCES

1.- Durada de les vacances

a.- El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'un mes natural de vacances retribuïdes o de 22 dies hàbils si es prenen fraccionades. En aquest últim cas podran gaudir-se en períodes, sense que cap siga

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

inferior a cinc dies hàbils. I a més es disposarà d'aquells dies que, per antiguitat, arpleguen les disposicions legals vigents i les que es desenvolupen amb posterioritat.

b.- En el cas que el servei efectivament prestat en l'administració fóra inferior a un any, es tindrà dret al gaudi dels dies proporcionals de vacances que corresponguen.

c.- Als efectes previstos en aquest capítol, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjuí de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials.

2.- Règim de gaudi de les vacances

a.- Les vacances anuals retribuïdes podran gaudir-se al llarg de tot l'any a petició del personal, si bé, preferentment, en el període de juny a setembre.

b.- El començament i acabament del dret al gaudi de les vacances es produiran forçosament dins de l'any natural a què corresponguen. Excepcionalment, la finalització del gaudi d'aquestes podrà prorrogar-se fins al 15 de gener de l'any següent. No podran, en cap cas, ser substituïdes per compensacions econòmiques, ni acumulades a les següents.

c.- El període de vacances anual podrà ser acumulat als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot havent expirat ja l'any natural a què aquest període corresponga.

3.- Sol·licitud de vacances

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

a.- El personal que desitge gaudir de les seues vacances en el període estival elevarà el responsable de la seua unitat administrativa, una comunicació formal en què expressarà la seua opció personal al període de vacances anuals. La resta del personal haurà de sol·licitar-les amb un mes d'antelació a la data prevista per al seu inici.

b.- Rebudes les opcions, l'òrgan competent resoldrà, amb quinze dies d'antelació respecte de la data d'inici prevista, sobre el període de vacances anuals del personal a càrrec seu, tenint en compte l'equilibri necessari perquè els serveis es presten amb normalitat.

c.- En cas que, per raons justificades, qualsevol persona al servei de l'Ajuntament de Paterna desitge alterar el seu període de vacances ja concedit, podrà sol·licitar un canvi mitjançant petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal de l'Ajuntament de Paterna, tramitada a través del responsable de la seua unitat, qui adjuntarà un informe personal sobre l'oportunitat de concedir el que sol·licita.

d.- En cas que l'administració denegue el període de vacances sol·licitat, la denegació haurà de ser motivada.

4.- Excepcions al règim general de vacances

L'òrgan competent de l'Ajuntament de Paterna, prèvia negociació amb els representants sindicals, establirà les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixarà els torns d'aquestes que resulten adequats, a proposta raonada de la cap o el cap de la unitat administrativa de què es tracte, en aquells serveis que,

administrativa, una comunicació formal en la que expressarà su opció personal al període 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

per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requerisquen un règim especial. En cap cas podrà minorar-se la durada total d'aquestes.

Al personal docent se li aplicarà el que dicte la Conselleria d'Educació.

5.- Drets relacionats amb el període vacacional

El treballador tindrà dret:

a) Al retard de les seues vacances si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal.

b) Al pagament de la part proporcional de les seues vacances quan cesse abans de completar l'any, bé per expedient disciplinari, excedència o finalització de la relació jurídica.

c) A l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos; també i pel mateix període, en cas de separació legal, divorci o viudetat, com també si s'és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent, amb justificació prèvia d'aquestes circumstàncies, sempre que no implique perjudici per a altres empleades i empleats públics.

d) Al gaudi de trenta-un dies naturals de vacances si es prenen continuades en un mes de trenta dies per decisió de l'Administració.

ARTICLE 16.- PERMISOS

1.- Permís per celebració de matrimoni o unió de fet.

podrà minorarse la duración total de las mismas.

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

a.- El personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet.

b.- Així mateix, el personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i iaïos.

c.- Si el lloc en què es realitza la celebració superara la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

2.- Permís per matrimoni o unió de fet.

a.- El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius, per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

b.- Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant.

El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà gaudir-lo novament en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

3.- Permís per divorci o separació legal.

El treballador d'aquest ajuntament disposarà de 15 dies naturals i consecutius per raó de divorci o separació legal. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà

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

necessàriament a continuació del fet causant, sempre que es gaudisquen dins de l'any natural que es produísca el fet.

4.- Permisos per tècniques prenatales.

Es concediran permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals i cursos de tècniques per a la preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, com també l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació assistida, pel temps necessari i amb justificació prèvia.

5.- Permís per maternitat biològica.

a.- En el supòsit de part, la treballadora tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Així mateix, s'ampliarà en dues setmanes més en el cas que el nounat patisca discapacitat.

b.- El període de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís. El pare també podrà fer ús de la totalitat o de la part que reste del permís quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

c.- No obstant això, i sense perjudi de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori de la mare, en el cas que la mare i el pare treballen, aquesta, en iniciar-se

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 ininterrompidas, 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

el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que, en el moment de la seua efectivitat, la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

d.- Durant el gaudi dels permisos regulats en aquest apartat es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració. En els casos previstos en aquest apartat, el temps transcorregut en la situació de permís per part o maternitat es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

6.- Especialitats del permís per maternitat biològica.

a.- En el cas de naixement de fills prematurs o en els que, per qualsevol motiu, aquests hagen de romandre hospitalitzats després del part, el permís podrà començar a computar-se, a instància de la mare o, en el cas que ella mora, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària del xiquet o xiqueta. El pare també podrà fer ús d'aquest dret quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

ininterrompida del període 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

b.- S'exclouen del còmput de l'apartat anterior les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

c.- Mentre dure l'hospitalització posterior al part prevista en aquest article, la mare tindrà permís per a absentar-se durant dues hores diàries mentres romanga aquesta situació i amb justificació prèvia, percebent les retribucions íntegres.

d.- Els funcionaris que hagen fet ús del permís per part o maternitat, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables al gaudi del permís, com també a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguera pogut tindre dret durant la seua absència.

7.- Permís per adopció o acolliment de menors.

a.- Es tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes:

-En el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys.

-En el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, la durada de 16 setmanes s'ampliarà en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

També s'ampliarà en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors amb més de sis anys d'edat que estiguen discapacitats o que per les seues

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

circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

b.- Les setmanes es comptaran a elecció del personal, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituísca l'adopció.

c.- En el cas que el pare i la mare treballen, el permís per adopció o acolliment es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

8.- Permís per adopció internacional.

a.- El personal tindrà dret a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de durada en els supòsits d'adopció internacional quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat o adoptada.

b.- Amb independència del permís previst en el paràgraf anterior, i per al supòsit previst en aquest, el permís per adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulen, sempre que l'acolliment simple siga de durada no inferior a un any, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

c.- Aquest permís podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es

familiar, debidament 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

requerisca en l'esmentat país d'origen del menor.

d.- El personal percebrà exclusivament les retribucions bàsiques durant el període en què gaudisca d'aquest permís.

9.- Permís per lactants.

a.- El personal, per lactància d'un menor de 12 mesos o per acolliment o adopció en supòsit idèntic, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions.

b.- Aquest permís serà ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple.

c.- Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballen, però, en tot cas, només per un d'ells. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

d.- El personal podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

10.- Permís per paternitat.

Es tindrà dret a quinze dies naturals per naixement, acolliment, tant preadoptiu com permanent, o adopció d'un fill o filla, que gaudirà el pare a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció. Prèvia renúncia del pare aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

exclusivament 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

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de quedar hospitalitzat a continuació del part, el permís s'iniciarà, a sol·licitud del pare, una vegada que el nounat deixi d'estar hospitalitzat.

La corporació ampliarà de forma progressiva i gradual la durada del permís de paternitat fins a aconseguir l'objectiu de quatre setmanes en els termes de la disposició transitòria 6a de l'EBEP.

Si el part donara lloc a complicacions en el quadre clínic de la mare o del fill/a, el pare tindrà dret a 2 dies laborables més.

10.1.- Gaudi de permisos a temps parcial en supòsits de part, adopció o acolliment.

1.- Principis generals.

El gaudi a temps parcial dels permisos a què es refereix l'article anterior requerirà d'acord previ entre l'empleat afectat i l'òrgan competent perquè es concedisca.

A aquest efecte, a la sol·licitud que ha de presentar l'interessat s'acompanyarà informe del responsable de la unitat en què estiga destinat el funcionari, en què s'acredite que queden degudament cobertes les necessitats del servei.

L'òrgan competent, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, dictarà una resolució en el termini de tres dies per la qual quedarà formalitzat l'acord per al gaudi del permís en la modalitat a temps parcial o, si és el cas, la seua denegació.

L'acord podrà celebrar-se tant a l'inici del permís

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.

corresponent com en un moment posterior, i podrà estendre's a tot el període de durada del permís o a part d'aquell.

Quan ho permeta l'organització del treball, es concedirà al funcionari la part de la jornada sol·licitada per al gaudi del permís a temps parcial que convinga als seus interessos personals.

2.- Regles per al gaudi dels permisos a temps parcial.

El gaudi a temps parcial dels permisos, s'ajustarà a les regles següents:

a) Aquest dret podrà ser exercit tant per la mare com pel pare i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

En el supòsit de part, la mare no podrà fer ús d'aquesta modalitat del permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que seran de descans obligatori.

b) El període durant el qual es gaudisca del permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi sense que, en cap cas, es pugui superar la durada establida per als esmentats permisos.

c) El gaudi del permís en aquesta modalitat serà ininterromput. Una vegada acordat, només podrà modificar-se el règim pactat mitjançant un nou acord entre l'òrgan competent per a la concessió de permisos i el funcionari afectat, a iniciativa d'aquest i a causa de causes relacionades amb la seua salut o la del menor.

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 ininterrompido. 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

Durant el període del gaudi del permís a temps parcial, l'empleat no podrà realitzar serveis extraordinaris fora de la jornada que haja de complir en aquesta modalitat.

11- Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

12.- Permís mèdic i assistencial

a.- El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats físics, psíquics o sensorials a càrrec seu, a:

1) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.

2) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.

3) Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

b.- Les absències de la jornada de treball causades per qualsevol dels motius enumerats en l'apartat 1 duraran el temps indispensable per a la seua realització.

13.- Permís per defunció

a.- Per defunció del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies.

la jornada que deba complir 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

Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

b.- Per defunció d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies. Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal el permís serà de 5 dies.

c.- Aquest permís es prendrà en dies naturals a partir del fet causant.

d.- Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'apartat següent.

14.- Permís per viudetat.

El treballador/ra d'aquest Ajuntament disposarà de 15 dies naturals i consecutius per raó de viudetat. Aquest permís pot acumular-se al permís per defunció del cònjuge o parella de fet.

15.- Permís per malaltia greu

a.- Per malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies. Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

b.- Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies.

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 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

Si el fet causant ocorreguera a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.

c.- Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

d.- En el cas que l'hospitalització fóra inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no mediara certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

e.- En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga durada, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

f.- Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'apartat anterior.

16.- Permís per proves selectives i exàmens

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral.

17.- Permís per trasllat de domicili habitual

a.- El personal disposarà de dos dies naturals consecutius per trasllat del seu domicili habitual, aportant justificant acreditatiu.

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,

b.- Quan el nou domicili es trobe situat a més de 100 quilòmetres de l'actual, disposarà de tres dies naturals consecutius de permís.

18.- Permís per deure inexcusable

a.- Es tindrà dret per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, el temps indispensable.

b.- S'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

1) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, o qualsevol altre organisme oficial.

2) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

3) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, com també de diputada o diputat.

4) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

5) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

6) Per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal i laboral.

19.- Permís per funcions representatives i formació.

dispondrà de tres dies naturals consecutius 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.

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

Per a realitzar funcions sindicals de caràcter permanent: Si té la finalitat de funcions relacionades amb l'Administració en les estructures del propi sindicat, pel temps que dure la designació. Aquest dret tindrà caràcter preferent, quan es tracte de representants supramunicipals que gaudisquen de nomenament oficial en òrgans col·legiats d'altres administracions públiques per raó del càrrec sindical. Si les funcions a realitzar es desenvolupen en el propi centre de treball o són de representació del personal, pel temps que dure la designació o elecció.

Per a realitzar activitats de formació sindical o funcions sindicals o representatives, no especificades en les lleis, amb caràcter ocasional, pel temps indispensable per a aquestes.

20.- Permís per raó de violència de gènere sobre la dona.

Les faltes d'assistència de les empleades víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut segons siga procedent.

Així mateix, les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables.

21.- Permís per assistència a

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.

**esdeveniments col·lectius de
caràcter científic, esportiu,
tècnic, professional, associatiu o
sindical.**

1.- Es concedirà permís als
empleats/ades per a l'assistència a
congressos, cursos, cursets,
seminaris, reunions, jornades de
caràcter científic, tècnic,
professional, associatiu o sindical.

2.- Si les assistències foren
promogudes per la pròpia corporació,
perquè en aquests esdeveniments es
tracten matèries d'interés per a
aquesta, l'empleat/ada assistent
tindrà dret al pagament de la
pertinent indemnització per dietes,
despeses de viatge, d'estada i
d'inscripció o altres i estarà
obligat a evacuar tan ràpidament com
siga possible, un informe detallat
relatiu a les experiències
adquirides i a les possibilitats
d'aplicació pràctica d'aquestes en
interés del servei públic.

3.- Els permisos sol·licitats
per iniciativa exclusiva de
l'empleat/ada, com també les
despeses assignades per l'aplicació
d'aquest article s'hauran de
concedir prèvia avaluació de la Mesa
General.

4.- Aquests permisos es
concediran sempre que siguin dins
de la jornada habitual de
l'empleat/ada, exceptuant aquell
que, fins i tot sent fora de la
jornada de treball s'efectue a més
de 100 quilòmetres de la residència
de l'empleat/ada i, en aquest cas,
es concedirà el temps necessari per
al desplaçament, tant per a l'anada
com per a la tornada.

ARTICLE 17.- LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

1.- Llicència per assumptes propis.

a.- Cada any natural, i fins

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.

al dia 15 de gener de l'any següent, es podrà gaudir de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars.

b.- El personal distribuirà aquests dies a la seua conveniència, amb la sol·licitud prèvia al Departament de Personal amb la suficient antelació, i tindrà en compte que l'absència no provoques una especial dificultat en el desenvolupament normal del treball. La denegació serà motivada.

c.- El personal funcionari interí podrà gaudir de la dita llicència a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració de l'Ajuntament de Paterna.

d.- Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot havent expirat ja l'any a què tal període corresponga.

e.- Els 6 dies anuals d'assumptes propis correspondran per any natural de prestació de serveis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de serveis prestats fóra menor, es gaudiran un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, i s'arredoniran a l'alça a favor del personal que els sol·licita. Aquesta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per atenció de fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

f.- A més dels dies de lliure disposició establits, els empleats públics tindran dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisé trienni, i s'incrementarà en

b.- El personal distribuirà 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.

un dia addicional per cada trienni complit a partir de l'octau.

2.- Llicència per cursos externs.

L'òrgan competent de l'Ajuntament de Paterna podrà concedir fins a quaranta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat, el contingut d'aquest estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració i no l'impedisquen les necessitats del servei. La denegació serà motivada.

Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.

La corporació podrà enviar els treballadors a cursos, seminaris, meses redones o congressos referents a la seua especialitat i treball específic, quan de l'assistència a aquests es puguin derivar beneficis per als serveis i el seu contingut siga l'adequat i necessari per al desenvolupament del lloc de treball del personal afectat.

L'assistència a aquests serà obligada per al treballador, a qui se li pagarà, a més del seu salari, despeses de desplaçament i dietes en els casos que corresponga.

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per qualsevol organisme de les Administracions públiques o per les organitzacions sindicals firmants de l'acord Administració- Sindicats en matèria

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 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

de formació contínua, computarà com a temps de treball a tots els efectes, si tenen lloc dins de la jornada laboral i si es realitzen fora d'aquesta, es descomptaran de la jornada.

Així mateix, l'Ajuntament promourà la realització d'accions formatives que garantiscen l'adequat nivell de preparació i coneixements del conjunt de personal al seu servei.

Per a això, per l'òrgan competent en matèria de personal podrà elaborar i impulsar un Pla anual de formació contínua adaptat a les necessitats de l'empleat públic de la corporació, per a la sol·licitud de les corresponents subvencions econòmiques.

Dit pla de formació que elaborarà el servei de Personal, haurà de comptar amb la participació de tots i cada un dels responsables de les dependències municipals, a través dels procediments i vies que es consideren adequats, que seran dictats per la Regidoria de Personal. Una vegada elaborat, en els terminis corresponents, se sotmetrà a estudi de la Mesa General de Negociació, a través de la qual es regularà i determinarà la forma i assistència dels empleats públics a aquests.

3.- Llicència per estudis

a.- L'òrgan que tinga atribuïda la competència en matèria de personal podrà concedir al personal funcionari fix de l'Ajuntament de Paterna, amb un informe previ favorable de l'òrgan competent de l'Ajuntament de Paterna, llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques.

se realitzen 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

b.- La matèria triada per l'interessat/ada, de la qual es requereix que siga d'interés per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic, ha de ser acceptada per l'òrgan que la concedisca.

c.- El curs haurà de ser homologat prèviament per l'òrgan competent en matèria de formació.

d.- Durant el gaudi de la present llicència, es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

e.- Quan finalitze el període de llicència per estudis el personal beneficiari presentarà a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat com també una certificació acadèmica dels estudis realitzats.

La no-presentació per part de la beneficiària o el beneficiari de la memòria i la certificació acadèmica corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

f.- En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en el paràgraf primer d'aquest article se li revocarà la llicència pel mateix òrgan que va resoldre la concessió.

g.- La dita llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompidament.

ARTICLE 18.- L·LICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

1.- Disposicions comunes a les l·licències sense retribució

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.

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 ininterrompidamente.

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

1. Les llicències sense retribució, en tot cas, hauran de comprendre períodes continuats i ininterromputs.

2. Per a poder sol·licitar una nova llicència serà necessari que transcorreguen, com a mínim, tres dies laborables entre el període que se sol·licita i l'anteriorment gaudit.

2.- Llicència per interés particular

a.- Amb una duració màxima de sis mesos cada tres anys, la Regidoria de Personal, amb un informe previ de l'òrgan competent en matèria de personal de l'Ajuntament de Paterna, podrà concedir llicència per interés particular.

b.- Aquesta llicència se sol·licitarà, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima, respecte de la data del seu inici, de trenta dies, i s'haurà de resoldre, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a la dita data. La denegació haurà de ser motivada.

c.- L'Administració, mentre dure aquesta llicència sense retribució, mantindrà el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

d.- Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les

ininterrompides.

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

vacances anuals.

En aquest supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de la vacació anual el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

3.- Llicència per malaltia de familiars

a.- En el cas que el cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins al segon grau, per consanguinitat o afinitat, que convisca amb el sol·licitant, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se la llicència per malaltia de familiars, amb una duració màxima d'un any.

b.- El període que dure aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de grau, però no constituirà causa d'alta especial en el règim de previsió social.

c.- Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada prou amb els informes mèdics necessaris.

4.- Llicència per a perfeccionament professional

a.- La regidoria competent en matèria de personal podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el contingut d'aquests estiga

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

directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'Administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten, donant compte a la Mesa General de Negociació de tots els expedients tramitats.

b.- L'Administració mantindrà el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que corresponga, mentre dure la llicència sense sou.

c.- Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

ARTICLE 19.- EXCEDÈNCIES I SITUACIONS ADMINISTRATIVES .

Les situacions administratives en què es pot trobar el personal de l'Ajuntament de Paterna s'ajustaran a allò que s'ha establert en cada cas per la legislació vigent.

Excedències:

1. L'excedència del personal podrà adoptar les modalitats següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per atenció a familiars.
- d) Excedència per raó de violència de

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 interès 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

gènere.
e) Excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

1.a) El personal podrà obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagen prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà declarar-se quan al personal públic se li instruïska expedient disciplinari.

Serà procedent declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, havent finalitzat la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incomplisca l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini en què es determine reglamentàriament.

Els que es troben en situació d'excedència per interès particular no meritaren retribucions, ni els serà computable el temps que estiguen en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que se'ls aplique.

1.b) Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert al personal el cònjuge del qual residisca en una altra localitat per haver obtingut i exercir un lloc de treball de caràcter definitiu com a

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.

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

personal fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en els òrgans constitucionals o del Poder Judicial i òrgans semblants de les comunitats autònomes, com també en la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els que es troben en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritaran retribucions, ni els serà computable el temps que estiguen en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que se'ls aplique.

1.c) El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per a atendre la cura d'un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau, inclusivament, de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant done origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posarà fi a la que es gaudira.

En el cas que dos empleats/ades generen el dret a gaudir-la pel mateix subjecte

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

causant, l'Ajuntament podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El temps de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de trienios, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que s'aplique. El lloc de treball exercit es reservarà, almenys, durant dos anys. Quan haja transcorregut aquest període, la dita reserva ho serà a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

1.d) Les treballadores i els treballadors víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver hagut de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que siga exigible termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que exercisquen, sent computable aquest període a efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que s'aplique.

Quan les actuacions judicials ho exigisquen es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de díu, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, per tal de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la

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 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

treballadora o el treballador tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

1.e) Serà procedent declarar en situació d'excedència voluntària els funcionaris públics quan es troben en situació de servei actiu en un altre cos o escala de qualsevol de les administracions públiques, o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic i no els corresponga quedar en una altra situació.

ARTICLE 20.- RÈGIM DISCIPLINARI

Serà íntegrament d'aplicació al personal laboral, el Règim Disciplinari contingut en el títol VII de l'EBEP, com també el Reglament de Règim Disciplinari dels funcionaris de l'Administració General de l'Estat, aprovat pel Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, en tot el que no resulte incompatible amb allò que s'ha disposat en aquest títol. En el no preveu en aquest títol s'aplicarà la legislació laboral.

No es computaran com a faltes d'assistència les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent.

Es considerara com a falta molt greu l'assetjament sexual, moral o psicològic, sempre que després de l'oportú expedient disciplinari o en sentència judicial, es determine que ha existit aquesta situació.

CAPÍTOL IV

CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 21.- DISPOSICIÓ GENERAL.

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

L'estructura retributiva del personal laboral de l'Ajuntament serà la mateixa que l'establida per al personal funcionari per disposició del RD 861/1986, quant a concepte i tractament, i figura igualment en la RLT.

Retribucions bàsiques: Sou base i triennis.

1. La quantia de les retribucions bàsiques del personal laboral serà la que es fixe, per a cada un dels grups a què es refereix l'EBEP art. 76 i en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any corresponent i hauran de reflectir-se anualment en el pressupost de cada corporació local.

2. El sou, triennis i pagues extraordinàries es meritiran i faran efectius de conformitat amb la legislació aplicable als funcionaris de l'Administració Civil de l'Estat.

Complement de destí:

1. Els intervals dels nivells de llocs de treball del personal laboral seran els que en cada moment s'establisquen per als funcionaris de l'Administració de l'Estat.

2. Dins dels límits màxim i mínim assenyalats, la Mesa General de Negociació assignarà nivell a cada lloc de treball atenent criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, com també a la complexitat territorial i funcional dels serveis en què estiga situat el lloc.

Complement específic:

1. El complement específic està destinat a retribuir les

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.

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,

condicions particulars de tots llocs de treball en atenció a la seua especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a cada lloc de treball, encara que, quan es fixe, podran prendre's en consideració conjuntament dues o més de les condicions particulars mencionades que pugen concórrer en un lloc de treball.

2. L'establiment o la modificació del complement específic exigirà, amb caràcter previ, que la corporació efectue una valoració del lloc de treball atenent les circumstàncies expressades en el número 1 d'aquest article.

3. Efectuada la valoració, la Mesa General de Negociació determinarà el complement específic de cada lloc de treball, assenyalant-ne la quantia respectiva.

Complement de productivitat:

És el que retribueix les comeses especials, fixades en el marc de la Mesa General de Negociació, per acord de la corporació amb els representants sindicals. En tot cas, no s'eixiran d'allò que s'ha estipulat en el Reglament de Productivitats aprovat l'òrgan competent, previ acord de la Mesa General de Negociació.

ARTICLE 22.- NEGOCIACIÓ DE LES CONDICIONS RETRIBUTIVES.

La corporació comunicarà a la representació sindical l'abast de la revisió del Catàleg o Relació de Llocs de Treball.

Els llocs de treball susceptibles de ser revisats seran aquells que hagen patit alguna

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

modificació en les condicions particulars, com també aquells que, de comú acord, incloguen la corporació i la Mesa General de Negociació. El procediment s'ajustarà al Reglament de Catalogació vigent.

Aquestes condicions retributives i la seua adequació, si és el cas, es realitzaran quan la justificació siga motivada i quan siga necessària per a assegurar que les assignades al lloc concret guarden relació procedent amb el seu contingut; per a això, es donarà compte dels citats extrems a la Mesa General de Negociació i les seues condicions es regularan de forma reglamentària en el si d'aquesta.

ARTICLE 23.- FONTS PER A LA MILLORA DE LA PRESTACIÓ DELS SERVEIS PÚBLICS.

Per tal de millorar la qualitat dels serveis públics que possibilita la màxima atenció a la ciutadania i una millora en la gestió, objectius a què han d'anar dirigits tots els esforços de l'Administració, en la qual resulta necessari la implicació del personal al seu servei, es constituirà un fons amb els criteris de distribució negociats per la Mesa General de Negociació i s'eleva a l'execució a l'òrgan competent.

ARTICLE 24.- SERVEIS EXTRAORDINARIS.

Tenen la consideració de serveis extraordinaris, els que s'hagen realitzat fora de la jornada normal per a cada servei, sense que en cap cas puguin ser fixades en la quantia ni periòdiques en la meritació; per a la fixació de la quantia serà necessari que aquesta obeeisca a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball, havent de determinar-se prèviament la seua valoració a

General de Negociació, 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 necesarios 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

través de les hores emprades.

La corporació proposarà les mesures òptimes per a evitar-ne la realització, procurant, si és el cas, que siguin compensades en temps lliure.

En tot cas, respondran sempre a necessitats en períodes punta de treball, absències imprevistes, canvi de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracte i sempre que no siga possible l'autorització de les distintes modalitats de contractació previstes en les presents normes reguladores del Personal.

Els serveis extraordinaris realitzats seran registrats dia a dia en una fitxa individual o sistema semblant, visada pel responsable respectiu. Aquesta fitxa estarà a disposició del treballador.

La quantia o compensació es regularà segons els criteris aprovats per la Mesa General de Negociació.

En tot cas, i sense perjudi de l'anterior, els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball es compensaran en temps lliure quan les necessitats del servei ho permeten, en proporció equivalent al temps realitzat.

CAPÍTOL V

PRESTACIONS SOCIALES

ARTICLE 25.- FONDS SOCIAL

L'Ajuntament de Paterna inclourà en els pressupostos una partida denominada "Fons Social" per als treballadors afectats per aquestes normes. Aquest dret es regularà de forma reglamentària i els criteris seran aprovats en el si

realització, 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

de la Mesa General de Negociació.

**ARTICLE 26.- RETRIBUCIONS DIFERIDES
I PLA DE PENSIONS.**

L'Ajuntament destinarà la quantitat fins al percentatge de la massa salarial que es fixe en les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per a finançar aportacions a un pla de pensions d'ocupació, o contractes d'assegurança col·lectiva. El desenvolupament d'aquest article es negociarà en el si de la Mesa General de Negociació.

**ARTICLE 27.- BESTRETES
REINTEGRABLES.**

La corporació habilitarà una partida pressupostària destinada a bestretes reintegrables de nòmina dels empleats/ades públics fixos de plantilla.

ARTICLE 28.- PERMÍS DE CONDUIR.

El cost derivat de la tramitació de les successives renovacions del permís de conduir d'aquells treballadors que exercisquen llocs de treball en què siga necessari i habitualment hagen de fer ús de vehicles municipals serà pagat per l'Ajuntament.

ARTICLE 29.- RESPONSABILITAT CIVIL.

La corporació garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada, fiances judicials, pagaments de les costes processals i indemnitzacions per responsabilitat civil que procedisquen i retirada del permís de conduir als empleats/ades per raó de conflictes derivats de l'exercici legítim de la prestació del servei, donant opció a l'afectat, a l'elecció de jurista, especialista en dret penal, administratiu, etc., sempre que hi haja acord per ambdues parts sobre

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 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

l'especialista a designar.

En les seues compareixences davant de l'autoritat judicial, per raó d'actes de servei, els membres de les policies locals seran assistits per un lletrat dels serveis municipals o al servei de l'Ajuntament, en aquells casos en què ho decidisca la pròpia corporació o ho sol·liciten els policies objecte de la compareixença.

Així mateix, en aquells supòsits en què l'empleat públic, en el desenvolupament de la seua activitat, produïska danys a tercers, la corporació haurà de pagar les costes del juí, l'assistència lletrada i la indemnització que es fixe judicialment en concepte de responsabilitat civil directa o subsidiària. Si en resolució judicial s'aprecia delictes dolos en l'actuació de l'empleat/ada la corporació podrà repercutir-li les despeses ocasionades i la indemnització que corresponga.

La dita indemnització serà compatible amb la de qualsevol altra pòlissa individual, amb independència de l'assegurança de responsabilitat civil que la corporació tinga subscrita.

CAPÍTOL VI

CONDICIONS PROFESSIONALS

ARTICLE 30.- OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA i GRUPS DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL

Oferta d'Ocupació Pública.

Anualment les necessitats de recursos humans amb consignació pressupostària que no puguin ser cobertes amb els efectius de personal existents seran objecte d'oferta pública d'ocupació.

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

La Mesa General efectuarà una anàlisi global de l'Oferta d'Ocupació Pública i es negociaran els aspectes que repercutisquen sobre les condicions generals de treball dels empleats/ades. L'OOP inclourà, a més de la definició de les necessitats de personal a cobrir en el corresponent exercici, les polítiques que es preveja desenvolupar durant l'exercici en matèria d'ocupació pública. El conjunt de vacants existents en la relació de llocs de treball, conformen l'OOP.

La corporació es compromet a la no-amortització de cap plaça, en tant no haja sigut negociat el corresponent Pla d'Ocupació. Així mateix, estarà obligada a l'entrega del llistat de tots aquells llocs de treball que, a la firma d'aquest acord, no estiguen coberts.

En l'Oferta d'Ocupació Pública es reservarà un quota no inferior en conjunt al 5 % de les vacants per a ser cobertes per personal amb discapacitat de grau igual o superior al 33 %, sempre que superen les proves selectives, que en el seu moment acrediten l'indicat grau de discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les funcions i tasques corresponents, segons es determine legalment.

En tot cas el contingut i execució de l'Oferta d'Ocupació Pública, serà el previst en l'art. 70 de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic.

Classificació professional:

Els cossos i escales d'acord amb la titulació exigida per a l'accés a aquests, seran els previstos en l'art. 76 de la Llei 7/2007, de l'Estatut de l'Empleat Públic.

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.

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

ARTICLE 31.- SELECCIÓ DE PERSONAL

La selecció i promoció es realitzarà davall els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i s'ajustaran, en tot cas, al que preveu aquest acord i a la normativa vigent en la dita matèria.

Els òrgans de selecció vetllaran pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

L'ingrés es realitzarà mitjançant convocatòria pública i es regirà per les bases respectives que s'ajustaran a la normativa vigent.

Els sistemes selectius del personal seran, sempre que la legislació estatal ho permeta, el concurs-oposició i hauran d'incloure la valoració de proves selectives compreses en l'annex i del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana, Decret legislatiu de 24 d'octubre de 1995.

Els procediments de selecció cuidaran especialment la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació a l'exercici de les tasques dels llocs de treball convocats, incloent, si és el cas, les proves pràctiques que siguen necessàries.

Les proves podran consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si és el cas, en la superació de proves físiques.

Per a assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos

realitzarà 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.

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

selectius, les proves podran completar-se amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. Igualment podran exigir-se reconeixements mèdics.

Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seua composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels membres, i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

El personal d'elecció o de designació política, el personal interí/temporal i el personal eventual no podran formar part dels òrgans de selecció.

La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, i no es podrà ostentar aquesta en representació o per compte de ningú.

Amb caràcter general, i excepte les especificitats referides a membres de la Direcció General d'Administració Local, la resta de membres seran designats pel president de la corporació, qui haurà d'assegurar la imparcialitat i objectivitat dels òrgans de selecció, amb una composició estrictament tècnica i al marge de tota influència partidària, gremial o corporativa. Les persones que formen part d'aquests òrgans hauran de posseir un coneixement ampli de l'àrea professional en què estiguen incardinats els llocs o funcions a què es dirigeix la selecció o un domini de les tècniques i habilitats específiques de selecció de personal. En tot cas, haurà d'existir un equilibri i una compensació dels òrgans encarregats de la selecció, en el coneixement de les matèries sobre les quals tracte el procés.

La composició dels òrgans de

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

selecció, no podrà ser inferior a cinc membres i, com a mínim, en totes i cada una de les convocatòries específiques hauran d'estar formats pels membres següents:

President, que correspondrà al vocal de major edat.

Secretari, que amb caràcter preferent serà el de la corporació o empleat d'aquesta en qui delegue, qui actuarà amb veu i sense vot.

Vocals:

- Un vocal designat/ada per la Direcció General de la Generalitat Valenciana competent en matèria d'Administració Local, que actuarà a títol individual, i no representarà a aquesta.
- Tres empleats/ades públics fixos designats/ades pel president de la corporació, en els termes anteriorment indicats, que actuaran a títol individual i no representaran a aquesta.

En el cas de les convocatòries de policies locals, caldrà comptar a més amb un vocal designat/ada per la Direcció General de la Generalitat Valenciana competent en matèria de Policia Local, que actuarà a títol individual, i no representarà a aquesta. Amb caràcter preferent i sempre que es reunisquen els requisits legalment exigits, en la designació efectuada pel president de la corporació es procurarà comptar amb la participació del responsable de l'Àrea de Personal o empleat de la dita àrea en qui delegue.

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.

Sólo cuando la Corporación convocante no cuente con personal suficiente que reúna el perfil de profesionalización y

Només quan la corporació que convoca no compte amb personal suficient que reunisca el perfil de professionalització i especialització exigida als membres dels òrgans de selecció, es recorrerà necessàriament a la col·laboració o cooperació interadministrativa.

La designació dels membres del tribunal inclourà la dels suplents respectius, i tendirà, tant com siga possible, a la paritat entre homes i dones i es farà pública junt amb la llista d'admesos i exclosos, com també en el tauler d'edictes de l'Ajuntament.

La corporació sol·licitarà dels òrgans corresponents, la designació dels respectius vocals, que haurà d'efectuar-se en el termini dels 20 dies següents al de la recepció de la sol·licitud.

Tots els membres del Tribunal hauran de posseir titulació o especialització igual o superior que l'exigida per a les places oferides.

Per a acomplir millor la seua missió, el tribunal podrà estar assistit per assessors especialistes per a la formulació i qualificació de proves d'aptitud psicotècniques, mèdiques, físiques, d'idioma valencià i aquelles altres en què s'estimen necessàries i convenientes per a la major garantia del procés, els quals es limitaran a l'exercici de les seues respectives especialitats en la part de la prova que corresponga i col·laboraran amb els tribunals amb base exclusivament en aquestes.

El tribunal no podrà constituir-se ni actuar sense l'assistència com a mínim de la meitat dels integrants, titulars o suplents, de manera indistinta, i està facultat per a resoldre les qüestions que puguen suscitar-se en

especialització exigida a los miembros de los órganos de selección, se recurrirá necesariamente a la colaboración o cooperación ínter 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

la realització dels processos selectius, i adoptar els acords necessaris per al degut orde d'aquest en tot el que no preveuen aquestes bases i per a l'adequada interpretació de les bases de cada convocatòria.

En cada sessió del tribunal podran participar els membres titulars, i si estan absents, els suplents, sempre que s'haja fet constar en l'acta de constitució del tribunal la seua participació de forma indistinta; ara bé, no podran substituir-se entre si en la mateixa sessió.

La constitució del tribunal exigeix la presència del president i el secretari, o si és el cas, dels que els substituïsquen, i la meitat mes un dels membres.

Si una vegada constituït el tribunal i iniciada la sessió, s'absenta el president, aquest podrà designar, d'entre els vocals concurrents, el que el substituirà durant la seua absència. De la mateixa manera, quan en alguna de les sessions s'absente el secretari, aquest podrà designar la seua actuació d'entre un dels vocals, i en aquest cas, actuarà amb veu i vot.

Els acords que haja d'adoptar el tribunal (criteris d'interpretació, data de l'exercici següent, etc.) s'adoptaran per majoria simple dels assistents.

Els membres del tribunal hauran d'abstindre's de participar en aquest quan concórreguen les circumstàncies previstes en l'article 28 de la Llei de Procediment Administratiu Comú; i podran ser recusats pels aspirants quan concórrega alguna de les dites circumstàncies, conforme amb el que disposa l'article 29 de la mateixa llei.

La dita composició se sotmetrà

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 concurran 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

a estudi de la Mesa General de Negociació, conjuntament amb la proposta d'aprovació de les bases específiques de cada una de les convocatòries i en aquest marc i atenent les regles establides, se'n determinarà la composició, que podrà ampliar-se en funció de les característiques o altres circumstàncies de la convocatòria, per ser sempre una composició de mínims. Al propi temps, i en el marc de la dita Mesa General, es podran negociar les formes de col·laboració que fixen els criteris d'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius sense que, en cap cas i per imperatiu legal, puguin actuar en representació o per compte de les dites organitzacions.

ARTICLE 32.- SELECCIÓ DE PERSONAL TEMPORAL I INTERÍ. CONSOLIDACIÓ DE L'Ocupació TEMPORAL.

A) DE LA SELECCIÓ DE PERSONAL TEMPORAL I INTERÍ

La selecció de personal laboral i interí respondrà, en tot cas, als principis s'igualtat mèrit i capacitat; i haurà de realitzar-se en casos de necessitat urgent o per causes extraordinàries degudament argumentades, com també per substitucions o vacants en els termes previstos en la legislació aplicable a cada cas.

Quan s'estiga ocupant interinament una plaça vacant, el nomenament haurà d'identificar amb exactitud el número de plaça que s'està cobrint, i s'extingirà aquest nomenament interí o contracte una vegada realitzat el procés selectiu reglamentari per a la provisió definitiva.

La contractació temporal de personal laboral es limitarà i

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

regularà expressament per la normativa legal en matèria de contractació de durada determinada o temporal; no obstant, la duració màxima dels contractes que es concerten per a atendre exigències circumstancials del mercat, i acumulació de tasques, degudament justificades, podrà ampliar-se fins a un màxim de dotze mesos dins d'un període de díhuit mesos.

Les condicions i requisits que hagen de reunir els aspirants hauran de ser, necessàriament, iguals a les exigides per a accedir com a personal fix.

El nomenament o contractació del personal temporal es durà a terme a través de les borses de treball vigents en cada moment, resultants dels processos de selecció derivats de l'Oferta d'Ocupació Pública.

Les borses de treball de cada categoria es constituïran sempre que els opositors i opositoras hagen aprovat almenys un exercici del procés selectiu corresponent i l'orde de selecció estarà determinat per les regles següents:

- a) En primer lloc, per tots aquells opositors/ores que, no estant en la relació d'aprovats, hagen superat tots i cada un dels exercicis de la fase d'oposició, computant-se les puntuacions obtingudes en cada un d'ells, com també les de la fase de concurs, si n'hi haguera, i serà la suma total la que en determinarà l'orde.
- b) En segon lloc, l'orde vindrà determinat per la suma total dels exercicis obligatoris que els opositors/ores hagen superat, i així

la duració màxima 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

successivament, fins al primer exercici.

Quan no hi hagen borses de treball confeccionades per ofertes d'ocupació pública, es realitzaran convocatòries públiques amb proves específiques per a la selecció de personal. La selecció, en aquest cas, haurà de possibilitar la màxima agilitat en la selecció, en raó a la urgència requerida per a cobrir transitòriament els llocs de treball. Aquest procediment, que haurà de ser àgil en raó de la urgència, respectarà en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. En atenció als terminis o dificultats per a captar candidats, es podrà recórrer amb caràcter excepcional als serveis públics d'ocupació per a realitzar una preselecció.

Amb caràcter excepcional, i només quan siga urgent la necessitat de provisió temporal d'una plaça o lloc de treball i no hi haja borsa de treball, la selecció del candidat podrà realitzar-se valorant la formació acadèmica i professional, l'experiència laboral i, si és procedent, el resultat d'una entrevista. En tot cas, el procés selectiu es farà públic, almenys, per mitjà d'anunci en el tauler de l'Ajuntament durant 5 dies hàbils, a més de la tramitació reglamentària d'Oferta Genèrica al SERVEF.

L'anunci haurà de contindre, com a mínim, la informació següent:

- Denominació i classificació.
- Requisits per a participar en la selecció.
- Termini, lloc de presentació i òrgan a què hauran de dirigir-se les sol·licituds, com també la documentació

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

que, si és procedent,
haurà d'acompanyar-se.

- Contingut, informació i publicitat de les bases de la convocatòria.

Les borses de treball mantindran la seua vigència fins que no es realitze un altre procediment selectiu a través de convocatòria pública i es constituïran atenent al principi d'especialitat, segons la naturalesa, sector o categoria dels llocs o places a proveir. La realització de proves selectives per a personal fix de la mateixa especialitat implicarà sempre la renovació de la borsa de treball existent, amb independència del temps transcorregut des de la formació. De la mateixa manera, la creació d'una nova borsa de treball extingirà les borses de treball existents per a la mateixa categoria. Només es podrà recórrer a una borsa de treball anterior de la mateixa especialitat, quan en la nova no hi hagen candidats i sempre que des de l'anterior borsa de treball no hagen transcorregut cinc anys, des de la formació d'aquesta.

Les borses de treball de cada categoria es constituïran exclusivament amb els opositors i opositoras que, no havent obtingut plaça en el procés selectiu corresponent, hagen superat els exercicis de la fase d'oposició. Es respectarà l'orde obtingut per cada aspirant en el procés selectiu, que vindrà donat per la suma d'exercicis obligatoris i eliminatoris aprovats en la fase d'oposició, i per la puntuació obtinguda en la fase de concurs, si n'hi haguera.

Les borses es constituïran atenent al principi d'especialitat, segons la naturalesa, sector o

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

categoria dels llocs a proveir.

L'oferta de contractació a les persones que es troben en la borsa de treball s'efectuarà seguint rigorosament l'orde d'aquesta, de tal manera que s'oferirà el contracte o nomenament al primer candidat inactiu en la dita borsa.

Quan es comuniqui a una persona l'oferta de treball i la rebutge sense causa justificada, serà automàticament exclosa. La renúncia haurà de constar expressament en l'expedient; o bé haurà de quedar constància que han transcorregut dos dies hàbils des de la crida; o bé la impossibilitat d'haver pogut contactar amb el candidat a qui correspon la contractació o nomenament, sent suficient en els dos últims casos la corresponent diligència expedida pel cap del Departament de Personal.

Es consideraran motius justificats de rebuig de l'oferta, per la qual no donarà lloc a baixa en la borsa de treball, les circumstàncies següents, que hauran de ser acreditades per l'interessat:

- a) Estar treballant en el moment de ser cridats.
- b) Incapacitat temporal derivada de malaltia o accident amb part de baixa mèdica.
- c) Tractar-se d'un contracte a temps parcial amb jornada setmanal inferior a 30 hores, excepte que de les pròpies bases de la borsa corresponent es desprengui que el lloc de treball a cobrir siga d'aquestes característiques.

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.

- d) Tractar-se d'un contracte d'un màxim de quatre mesos en temporada estival.
- e) Estar en situació de maternitat, si la renúncia de la mare es produeix entre el seté mes d'embaràs i la setena setmana posterior al part o diuitena si el part és múltiple. Per al cas de defunció de la mare, el pare podrà renunciar amb els mateixos drets que ella.
- f) Per adopció si la renúncia es produeix dins de les setze setmanes posteriors a la resolució judicial d'adopció.
- g) Per matrimoni o inscripció com a parella de fet, si la renúncia es produeix dins dels 15 dies naturals següents o anteriors a la celebració o inscripció.
- h) Que s'oferisca una contractació laboral o nomenament de funcionari interí de borsa diferent de la que s'està inclòs.

- 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.

Qui al·legue els motius de renúncia justificada exposats en els punts anteriors, presentarà la documentació justificativa corresponent en el termini de dos dies; excepte en els casos referents a les justificacions que figuren en els punts b), e), f) i g). En aquests casos, l'extinció del motiu de renúncia haurà de presentar-se en el termini màxim de 10 dies comptats des de l'extinció. L'absència de sol·licitud d'activació en la borsa, en l'expressat termini, suposarà el decaïment del dret. En la resta de

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

casos, l'activació en la borsa es farà d'ofici.

Una vegada extingida la relació laboral entre l'aspirant i l'Ajuntament, aquell tornarà a ocupar el lloc ja que tenia a l'inici de la borsa en el cas que aquesta continue en vigor.

En el que no es regula en aquest article, s'aplicarà l'Orde de 17 de gener del 2006, de la Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques, per la qual es regulen les borses d'ocupació temporal per a proveir provisionalment llocs de treball en l'Administració del Govern Valencià; i, supletòriament, se sotmetrà al criteri de la Mesa General de Negociació.

B) DE LA CONSOLIDACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL.

1. L'Ajuntament de Paterna efectuarà convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus distints cossos, escales o categories, que estiguen dotats pressupostàriament i estiguen exercits interina o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener del 2005.

2. A aquest efecte en els primers sis mesos des de l'aprovació d'aquest acord, la Mesa General de Negociació aprovarà un Pla de consolidació d'ocupació.

3. Els processos selectius garantiran el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

4. El contingut de les proves guardarà relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria. En la fase de concurs podrà valorar-se, entre altres

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.

mèrits, el temps de serveis prestats en les administracions públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.

ARTICLE 33. PLANIFICACIÓ DE RECURSOS HUMANS.

La planificació de recursos humans tindran com a fi primordial augmentar les capacitats de treball i les oportunitats professionals dels empleats/ades i, fonamentalment, assegurar-los i assignar-los un treball efectiu i adequat. Els projectes s'elaboraran en el marc de programes concrets destinats a l'augment de l'eficàcia dels serveis, la millora en el rendiment dels recursos disponibles i l'acostament a les demandes dels ciutadans.

Els projectes, com a instruments de planificació integral, contindran, almenys, les següents previsions i mesures:

- Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es considere adequada per al servei o àrea de què es tracte.
- Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment qualitatiu que es necessiten per a adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el projecte.
- Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.
- S'introduiran els plans de formació i les previsions i mesures de promoció i els processos de regularització i adequació de llocs que procedisquen, com també mobilitat i ingress i modificació o distribució de llocs de treball.

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

- Flexibilitzar la gestió de recursos humans, eliminant algunes rigideses normatives que dificulten la gestió eficient del personal, per tal d'avançar cap a fórmules de gestió més adequades.

Els projectes es negociaran en el marc de la Mesa General. Els sindicats tindran coneixement de la informació relacionada amb aquests i sense perjudici de les facultats d'autoorganització que correspon a la corporació, negociaran totes les repercussions que en matèria de personal puguin tindre les mesures previstes en el projecte.

Tots aquests reptes, hauran d'assumir-se amb decisió i la corporació haurà de reforçar necessàriament, l'àrea de gestió de recursos humans, amb els mitjans tècnics, materials i humans necessaris, per tal de crear i portar a la pràctica organitzativa municipal els projectes i instruments de planificació integral, classificació de llocs i d'avaluació necessaris per a una moderna gestió de personal.

ARTICLE 34.- PROMOCIÓ INTERNA: CARRERA PROFESSIONAL

L'Ajuntament de Paterna i les organitzacions sindicals conscients que no es pot prescindir del capital que aporten l'experiència i els coneixements dels empleats públics, coincideixen que s'ha de crear un entorn professional estimulante que valore els empleats públics per la seua implicació, el seu compromís en la millora dels serveis i la seua trajectòria professional. Per a això entenen que ha de potenciar-se el desenvolupament professional del personal a través dels instruments que la Llei estableix, i abordar solucions intel·ligents que tinguin en compte els factors exposats.

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

Un dels pilars per a avançar en un model de funció pública que tinga en compte les expectatives professionals de les persones, és l'establiment de fórmules que potencien la carrera administrativa des de l'accés, instrumentada a través de la promoció interna, la provisió de llocs i el grau personal, i fomentada per la formació permanent d'aquests.

La carrera administrativa es justifica en la necessitat d'harmonitzar interessos divergents. D'una banda, el dels empleats públics, de progressar durant la seua vida laboral, obtenint millors llocs, de manera que siga una espècie de recompensa de l'Administració proporcional a l'esforç realitzat per l'empleat. Per un altre, l'interés de l'Administració d'utilitzar, en tot la seua extensió, les capacitats del seu personal sense recórrer a subjectes externs, i aprofitar l'experiència i coneixement d'aquest personal.

La LEBEP regula en l'art. 18.1 la promoció interna dels empleats públics, i estableix que els processos selectius de promoció interna garantiran el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat com també el de publicitat i els principis previstos en l'art. 55.2 d'aquest estatut.

Al seu torn, configura les següents modalitats de carrera i promoció:

- a) Carrera horitzontal, que tindrà lloc mitjançant la progressió o avanç de graus, de categories o altres classes d'escalons d'ascens, sense necessitat de canviar de lloc de treball, vinculada al

expectatives professionals 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.

desenvolupament de les competències del lloc de treball i al rendiment, avaluat i acreditat.

b) Carrera vertical, que tindrà lloc mitjançant l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió de llocs de treball establits en el capítol III del Títol V de l'EBEP.

c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el cas que aquest no tinga subgrup, a un altre superior, d'acord amb el que estableix l'art. 18 de l'EBEP.

d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional, d'acord amb el que disposa l'art. 18 de l'EBEP.

En aquest sentit, la corporació, en el marc de la Mesa General de Negociació, promourà el desenvolupament de la carrera professional dels empleats públics amb la implantació d'un sistema de promoció, en què els empleats públics puguin progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical i en què es valore especialment:

a) L'experiència, la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats i els coneixements adquirits pels empleats públics per l'exercici dels llocs de treball.

b) Carrera vertical, que tindrà lloc 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.

- b) Els coneixements adquirits pels empleats públics a través de la formació i l'estudi.

Així mateix, la promoció interna com a instrument per a la promoció professional de la carrera administrativa, haurà d'articular-se de la manera següent:

- a) El sistema d'accés per promoció interna s'efectuarà mitjançant concurs-oposició, o si és el cas, la realització d'un curs selectiu que, en tot cas, inclourà la superació de les proves que s'establisquen garantint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat entre personal que posseïska la titulació i requisits exigits en la relació de llocs de treball.
- b) En tot cas, els empleats públics que participen en proves de promoció interna hauran de tindre una antiguitat de, almenys, dos anys de servei actiu en cossos o escales del grup de titulació immediatament inferior al del cos o escala a què pretenguen accedir i posseir la titulació i la resta dels requisits establits amb caràcter general per a l'accés al cos o escala en què aspiren ingressar i això sense perjudi de les dispenses que a aquests efectes estableix la llei.
- c) El personal laboral que estiga exercint funcions

Asimismo, la promoció 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 funcionari podrà participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs-oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquells cossos i escales a què figuren adscrits les funcions o els llocs que exercisca, sempre que posseïska la titulació necessària i reunisca la resta de requisits exigits, valorant-se a aquests efectes com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per a accedir a aquesta condició.

- d) En les convocatòries s'establirà l'exempció de les proves sobre aquelles matèries el coneixement de les quals s'haja acreditat suficientment en les d'ingrés a cossos o escales d'origen.
- e) Els mèrits que es valoraran en la fase de concurs, sense perjudi d'aquells altres que es consideren necessaris, en funció de la naturalesa del lloc, seran els següents: antiguitat, formació, titulació acadèmica, experiència, possessió d'un determinat nivell, la valoració del treball desenvolupat.
- f) Aquestes convocatòries es podran realitzar independentment de les de nou ingrés, quan les circumstàncies així ho aconsellen.

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.
- 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

g) L'adscripció del personal als llocs de treball s'efectuarà amb caràcter definitiu segons l'orde obtingut en les proves de selecció i d'acord amb les peticions dels interessats, tenint preferència per a cobrir els llocs vacants els que hagen accedit per torn de promoció interna sobre els de torn lliure.

Els sistemes de promoció i carrera professional, prèvia la negociació d'aquests en el marc de la Mesa General, hauran de ser implantats i posats en funcionament per la corporació seguint els criteris anteriorment mencionats, com també els que s'articulen i desenvolupen per les lleis de la Funció Pública, abans de l'acabament de la vigència d'aquest acord, i hauran de quedar garantit, no obstant, els drets econòmics i altres complements retributius inherents ja aconseguits o reconeguts en el sistema de carrera vigent, conforme a la disposició transitòria primera de l'EBEP.

ARTICLE 35.- RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Anualment la corporació procedirà a l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball que inclourà, d'acord amb les necessitats dels serveis, l'enumeració de la totalitat dels llocs existents en la seua organització, ordenats per centre de treball, i/o dependències, amb expressió de:

- Denominació, tipus i sistema de provisió dels llocs.
- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades.
- Requisits exigits per a

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

- exercir-los.
- Nombre de dotació de llocs.
- Codi d'identificació.
- Situació individualitzada (vacant, cobert o amb reserva i persona que l'ocupa).

Tot això en els termes establits en la vigent legislació. Les possibles modificacions en el nombre total de llocs, classificació, característiques previstes en la relació de llocs de treball o adscripció a centre que amb posterioritat a la seua aprovació inicial hagen de realitzar-se, requerirà per a fer-se efectives la negociació prèvia en el marc de la Mesa General de Negociació. Les possibles propostes de modificació es formalitzaran documentalment per escrit i s'adjuntaran a la convocatòria de la Mesa de Negociació.

Per a l'adscripció de llocs de treball a grups hauran de combinar-se les exigències derivades de les funcions d'un lloc quan a titulació i qualificació amb factors aliens a la pertinença a un grup, com la capacitat de gestió i l'experiència, de manera que determinats llocs puguin ser ocupats per empleats de dos grups consecutius de titulació. Conforme a aquests paràmetres, els llocs de treball es podran adscriure fins a dos grups de titulació quan es tracte de llocs de treball orgànics, sempre que la titulació exigida no siga objecte d'una carrera o professió específica, de caràcter essencial per a l'exercici del lloc de treball; i a un sol grup quan el contingut d'aquest lloc responga exclusivament a la titulació i qualificació corresponent a la pròpia classe i especialitat d'aquest grup, per ser objecte d'una carrera o professió específica. En tot cas, l'adscripció respectara els intervals de nivells de complement de destí corresponents

(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 adscripción respetara los intervalos de niveles de complemento de destino correspondientes a cada grupo de

a cada grup de titulació establits en la normativa vigent. La designació del grup o grups a què s'adscriu el lloc o grups es farà constar emprant les mateixes lletres utilitzades per a la seua definició en la Llei 7/2007 de l'Estatut de l'Empleat Públic.

Així mateix, per a l'adscripció d'un lloc de treball a un o diversos cossos o escales, haurà de prendre's en consideració no només la titulació exigida per a l'ingrés, sinó també la possessió dels coneixements i requisits necessaris per a exercir-lo correctament, podent adscriure's, sense perjudi d'altres consideracions legals o reglamentàries, en els casos següents:

- A) Llocs que tinguen atribuït l'exercici de facultats, funcions o atribucions pròpies dels òrgans administratius, amb incidència directa en els administrats.
- B) Llocs en què es realitzen funcions que requereixen, en virtut de norma de rang legal o reglamentari, la pertinença a un determinat cos o escala.

ARTICLE 36.- PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Els llocs de treball seran proveïts definitivament pel procediment de concurs o de lliure designació i temporalment a través dels sistemes legalment previstos.

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.

La provisió de llocs de treball requerirà que aquests figuren detallats en les respectives relacions de llocs de treball.

Els llocs de treball del personal laboral es proveiran en els termes establits en la Llei 7/2007 de l'Estatut de l'Empleat Públic i les normes que a aquest respecte es desenvolupen per les lleis de la Funció Pública.

ARTICLE 37.- MOBILITAT FUNCIONAL DEL PERSONAL PER REDISTRIBUCIÓ D'EFFECTIUS.

La redistribució d'efectius, com també la modificació de l'adscripció orgànica de llocs de treball ocupats que comporte la mobilitat del personal assignat a determinats llocs de treball d'un o diversos serveis a un altre, només podrà dur-se a efecte com a conseqüència d'una millor organització o reestructuració d'aquests.

Aquesta mobilitat es durà a terme de la manera següent:

- a) A proposta de les distintes regidories amb el vistiplau del regidor delegat de Personal i per acord en la Mesa General de Negociació.
- b) Per permuta sol·licitada pels interessats i sempre que es tracte de llocs de treball de la mateixa categoria, condició, etc.
- c) A sol·licitud de l'interessat que serà estudiada en la Mesa General de Negociació per a la seua possible concessió.

ARTICLE 38. MILLORA D'OCUPACIÓ.

Quan hi haja necessitat urgent de proveir llocs de treball i no puguin ser coberts interinament o

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.

Quando 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

reglamentàriament, el personal al servei de l'Ajuntament de Paterna que reunisquen els requisits de titulació establits en la classificació d'un lloc de treball vacant, integrat en un grup superior de titulació, podran exercir-lo temporalment fins que es proveïska reglamentàriament, la reincorporació del titular o l'amortització del lloc, mitjançant nomenament provisional per millora d'ocupació, amb reserva del seu lloc de treball, d'acord amb el caràcter amb què el vinguera ocupant. Tot això a resultes del que establisca la legislació per a aquest supòsit.

El personal amb nomenament provisional per millora d'ocupació, es trobarà en servei actiu en el grup de titulació a què pertany, percebrà les retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball que exercisca temporalment, i en cap cas podrà prendre's en consideració el grup de titulació d'aquest lloc a efectes de perfeccionament de triennis ni el nivell de complement de destí per a la consolidació del grau personal.

El nomenament provisional per millora d'ocupació es realitzarà mitjançant un procediment que consistirà, almenys, en la superació d'una prova objectiva i en la valoració del currículum de l'interessat, per tal de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les borses de millora d'ocupació per a la provisió de llocs de treball a exercir per empleats públics d'aquesta organització no caducaran per la creació d'una altra bossa provinent d'una oposició, la utilització de la qual serveix de base per a l'ingrés amb caràcter temporal o interí en la

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 currículum 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.

corporació. La Mesa General establirà els criteris necessaris per a fer compatibles els diferents tipus de borses.

En tot cas, aquesta temporalitat no podrà ser superior a un any, llevat que per circumstàncies i elements aliens a l'organització, no hagen pogut ser coberts definitivament de forma reglamentària.

ARTICLE 39.-PERMUTES ENTRE PERSONAL DE LA CORPORACIÓ.

Amb l'informe favorable de la Delegació i Servei d'origen i destí, i a petició dels empleats i les empleades interessats, es podrà procedir a la permuta de destí sempre que concórreguen els requisits següents:

- Que els llocs de treball siguin de la mateixa naturalesa, grup de titulació, circumstàncies, funcions, forma de provisió i retribucions.
- L'adscripció ho serà amb el caràcter que ostenten en el seu lloc d'origen.
- A les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa de Negociació se'ls informarà mensualment de les sol·licituds de permutes realitzades.

ARTICLE 40.- PERMUTES AMB PERSONAL D'ALTRES ENTITATS LOCALS.

Es podrà procedir a la permuta entre personal quan concórreguen els requisits establits en la legislació autonòmica, sempre que hi haja informe favorable de la delegació i servei on s'exercisca el lloc, que cap dels empleats o empleades es troben sotmesos en expedient disciplinari.

A les organitzacions sindicals

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

amb representació en la Mesa de Negociació se'ls informarà mensualment de les sol·licituds de permutes realitzades, a més de ser publicades en els taulers d'anuncis.

ARTICLE 41.- FORMACIÓ.

La Mesa General de Negociació serà l'encarregada d'impulsar els plans de formació que elabore la pròpia corporació, en els termes establits en l'art. 23 d'aquest acord, es negociarà l'elaboració proposada, en el marc de la dita Mesa, i es vetlarà per la gestió i el control d'aquests. Tindran preferència per a l'assistència a aquests cursos de formació els que hagen realitzat menys cursos en els últims tres anys.

Quan els cursos de formació o perfeccionament, programats per l'Ajuntament de Paterna, una altra administració pública o una altra institució, concertats amb aquestes, es realitzen dins de la jornada laboral es garanteix la no-recuperació del temps emprat en aquests cursos, i sense que l'assistència a aquests pugui generar en cap cas la percepció de gratificacions per serveis extraordinaris.

Quan un empleat/ada siga nomenat com a formador, voluntàriament, per als cursos de formació o perfeccionament programats per l'Ajuntament de Paterna, una altra administració pública o una altra institució, concertats amb aquestes i es realitzen dins de la jornada laboral es garanteix la no-recuperació del temps emprat.

La corporació quan el curs se celebri fora de la localitat de Paterna, pagarà les despeses de conformitat amb la legislació vigent, com si es tractara d'una indemnització per raó del servei,

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,

sempre que el curs se celebri dins del territori nacional.

L'Ajuntament podrà, mitjançant cursos habilitats a aquest efecte i d'acord amb la legislació vigent, facilitar la promoció interna des de cossos o escales inferiors a grups superiors.

Al seu torn realitzarà cursos de capacitat professional o de reciclatge per a adaptació a nous llocs de treball derivats de la política de modernització dels seus serveis.

En els pressupostos anuals de la corporació es destinarà una partida per a formació comptant, exclusivament, amb recursos propis, amb independència de subvencions d'altres institucions.

El personal disposarà dels permisos necessaris, i durant el temps indispensable, per a assistir a congressos, cursos, jornades o seminaris de caràcter científic, tècnic, professional, col·legial, associatiu o sindical, sempre que aquests estiguin relacionats amb les comeses del lloc de treball i l'absència no cause detriment en el servei.

La Mesa General de Negociació reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball. A aquests efectes i a través d'un estudi de les necessitats de formació, podrà elaborar projectes per a la seua realització.

ARTICLE 42.- DISMINUCIÓ DE LA CAPACITAT - SEGONA ACTIVITAT.

La corporació adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició als riscos, per tal que els empleats/ades que per les seues pròpies característiques personals o

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

estat biològic, tinguen disminuïda la seua capacitat per a missions de particular esforç o penositat, o siguen especialment sensibles als riscos derivats del treball.

S'arbitrarà a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball i, si no poguera ser així, s'establiran les previsions oportunes perquè ocupen llocs de treball alternatius, propis del grup o categoria a què pertanyen, i adequats a la seua capacitat disminuïda, sempre que es conserve l'aptitud suficient per a l'exercici del nou lloc de treball; això a ser possible, dins del mateix servei a què estiguen adscrits. Igualment podran ser destinats a altres àrees de la corporació i, en aquest cas, quedarà vacant el lloc que ocupava anteriorment, percebent, en ambdós supòsits, la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries inherents a la seua categoria professional i lloc.

En els serveis especials els llocs de treball de caràcter burocràtic o auxiliar, seran coberts preferentment per membres d'aquests, l'edat dels quals supere els 50 anys, i no podran tindre aquesta consideració els llocs de treball que requerisquen algun coneixement especial.

Igualment, exerciran aquestes funcions els empleats/ades que hagen patit una disminució de la seua capacitat per a l'adequada prestació del servei habitual, mentre es mantinga aquesta situació, i prèvia comprovació per la Mesa General i Comité de Salut.

ARTICLE 43.- ADAPTACIÓ DEL RÈGIM JURÍDIC DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE PATERNA A LA NATURALESA DELS LLOCS QUE OCUPA.

del trabajo,

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 NATURALLEZA 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

L'Ajuntament de Paterna, haurà d'iniciar, durant l'any 2008, els processos de regularització de tot aquell personal laboral fix, que estant classificats els seus llocs de treball com a personal funcionari en la plantilla de personal i relació de llocs de treball vigent de l'organització municipal, estiguen actualment exercint aquestes funcions.

A aquest respecte, per tal d'adaptar el règim jurídic del personal fix que exerceix i ocupa llocs de treball de personal funcionari -degudament aprovats i classificats en els seus instruments de planificació- s'implementaran les corresponents bases per a la seua regularització, que seran acordades en la Mesa General de Negociació i consistiran en la convocatòria de concursos de valoració de mèrits, conforme al que disposa l'art. 61.7 de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic. A aquest respecte es constituirà una comissió de valoració, la composició de la qual serà establida en el marc de la Mesa General, junt amb l'aprovació de les bases de la convocatòria. L'execució d'aquesta adaptació haurà de finalitzar abans de l'exercici 2009.

ARTICLE 44.- JUBILACIÓ i JUBILACIÓ PARCIAL NORMES ESPECÍFIQUES

1. La jubilació del personal podrà ser:

- a) Voluntària, a sol·licitud del personal.
- b) Forçosa, en complir l'edat legalment establida.
- c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.

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.

2. Procederá la jubilación

d) Parcial.

2. Serà procedent la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el personal reunisca els requisits i condicions establits en el Règim General de Seguretat Social .

3. La jubilació forçosa es declararà d'ofici en complir el personal els seixanta-cinc anys d'edat. No obstant, es podrà sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es complisca setanta anys d'edat. L'Ajuntament haurà de resoldre de forma motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.

4. Serà procedent la jubilació parcial, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el personal reunisca els requisits i condicions establits en el Règim General de la Seguretat Social.

Quant a la jubilació parcial, el personal que reunisca els requisits i condicions establits en el Règim General de la Seguretat Social proposarà a l'Ajuntament el tipus de jornada laboral i calendari laboral que més s'ajuste a les seues necessitats, reduint la jornada de treball i el salari, entre un mínim d'un 25 per 100 i un màxim d'un 85 per 100.

En cas de denegació de la proposta de jornada o calendari, l'Ajuntament haurà de resoldre-la de forma motivada i proposar-ne una de nova. En cas que el personal no accepte aquesta proposta, el tema serà elevat a la Mesa General de Negociació per a la seua resolució final.

L'Ajuntament haurà de concertar simultàniament la contractació d'un personal interí a

voluntaria, a sol·licitud del interessado, 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 sol·licitud 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

temps parcial per tal de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. Aquesta plaça haurà de proveir-se a través de les borses de treball existents. En cas de no trobar candidats, la seua selecció es realitzarà a través dels procediments establits en aquest acord.

En tractar-se d'una contractació a temps parcial, la no-acceptació d'aquest nomenament per part dels membres de les borses de treball no comportarà la pèrdua de drets de pertinença i crides per a futures places.

Dins dels límits establits, el percentatge de reducció de jornada podrà incrementar-se per períodes anuals, a petició el treballador jubilat parcial i amb la conformitat de l'Ajuntament.

El reconeixement de la jubilació parcial del treballador que es jubila parcialment no suposarà la pèrdua dels drets adquirits i de l'antiguitat que corresponga.

CAPÍTOL VII

SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

ARTICLE 45.- POLÍTICA PREVENTIVA.

La gestió de riscos laborals és un compromís clar i ineludible de la corporació, que manifesta clarament el seu interès a millorar les condicions de treball de tots els empleats/ades. Aquesta política ha de divulgar-se i documentar-se entre tots els empleats/ades de l'Ajuntament, assegurant-se que és compresa i compartida per tots i totes.

proveer-se 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.

Para ello la Corporación se compromete a reconocer la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los

Per a això, la corporació es compromet a reconèixer la prevenció de riscos laborals com a part integrant de la gestió que desenvolupa en tots els serveis i activitats, a través del compliment de la legislació vigent i la millora contínua de les condicions de treball.

ARTICLE 46.- DEFINICIONS EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT.

1.- A efectes del que disposa aquest capítol, s'entendrà per:

- a) prevenció: el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de la corporació per tal d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.
- b) risc laboral: possibilitat que el personal patisca un determinat dany derivat del treball. Per a qualificar un risc des del punt de vista de la gravetat, es valoraran conjuntament la probabilitat que es produïska el dany i la seriositat d'aquest.
- c) danys derivats del treball: les malalties, patologies o lesions patides amb motiu o ocasió del treball.
- d) risc laboral greu i imminent: aquell que resulte probable racionalment que es materialitze en un futur immediat i pugui suposar un dany greu per a la salut del personal. En el cas d'exposició a agents susceptibles de causar danys greus a la salut dels

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

treballadors, es considerarà que hi ha un risc greu o imminent quan siga probable racionalment que es materialitze en un futur immediat una exposició a aquests agents de què puguin derivar-se danys greus per a la salut, encara quan aquests no es manifesten de forma immediata.

- e) processos, activitats, operacions, equips o productes potencialment perillosos: aquells que, en absència de mesures preventives específiques, originen riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors que els desenvolupen o els utilitzen.
- f) equip de treball: qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzada en el treball.
- g) condició de treball: qualsevol característica d'aquest que pugui tindre una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador. Queden específicament inclosos en aquesta definició:

- Les característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i la resta d'eines existents en el centre de treball.
- La naturalesa dels agents físics,

probable racionalment que se materialice en un futuro immediat una exposició 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

químics o
biològics presents
en l'ambient de
treball i les
seues
corresponents
intensitats,
concentracions o
nivells de
presència.

- Els procediments
per a la
utilització dels
agents esmentats
anteriorment
influeixen en la
generació dels
riscos mencionats.

- Totes aquelles
altres
característiques
del treball,
incloses les
relatives a la
seua organització
i ordenació, que
influeixen en la
magnitud dels
riscos a què
estiga exposat el
personal.

h) equip de protecció
individual: qualsevol equip
destinat a ser portat o
subjectat pel personal
perquè el protegeix d'un o
diversos riscos que puguen
amenazar la seua seguretat
o la seua salut en el
treball, com també
qualsevol complement o
accessori destinat a
aquesta finalitat.

2.- L'Ajuntament escometrà les
actuacions oportunes i necessàries
per a impulsar la preceptiva
estructura organitzativa municipal
en matèria de Prevenció de Riscos
Laborals.

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.

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

La corporació i, en la seua representació, l'alcalde-president corresponent, ha de crear una cultura preventiva que assegure la provisió dels recursos materials i humans necessaris per a garantir el desenvolupament, funcionament i manteniment del sistema de gestió, així com per a aconseguir la política i els objectius establits en la LPRL, integrant la prevenció com un element més de l'organització.

ARTICLE 47.- ACTIVITATS TÒXIQUES, PENOSOS I PERILLOSES.

Es procurarà resoldre, mitjançant la implantació de les mesures necessàries de seguretat i higiene, les condicions de penositat, toxicitat o perillositat.

TÒXIQUES.- Es classificaran com a tòxiques les activitats que donen lloc a desprendiment o evacuació de productes que resulten perjudicials per a la salut humana.

PENOSOS.- Seran qualificades així les activitats que constituïsquen una molèstia pels sorolls, vibracions, fums, gasos, olors, boires, pols en suspensió i altres substàncies que les acompanyen mentre s'exerceixen, com també aquelles activitats que, com a conseqüència del seu desenvolupament continuat, puguin arribar a produir sobrecàrrega amb risc per a la salut, com el treball permanent en postures incòmodes, alçament continuat de pesos i moviments forçats.

PERILLOSES.- Es consideren perillosos les activitats susceptibles de produir una lesió física immediata, com també les que tinguen com a objecte manipular o emmagatzemar productes susceptibles d'originar riscos greus per explosions, combustibles, radiacions i altres d'importància anàloga per a

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.

les persones o béns.

ARTICLE 48.- COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT.

El Comité de Seguretat i Salut és l'òrgan únic, paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos. Atés que els empleats i empleades municipals tenen dret a una protecció eficaç de la seua integritat física i la seua salut en el treball i que la corporació té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. No obstant, caldrà ajustar-se al que disposen els reglaments específics legiscats per a activitats concretes. També podrà constituir-se en àmbits específics de la corporació quan, per la seua situació o circumstància ho acorden la corporació i els representants dels empleats i les empleades municipals.

ARTICLE 49.- COMPOSICIÓ DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT.

Els delegats i delegades de Prevenció són els/les representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

La designació dels delegats i delegades de prevenció haurà de realitzar-se per la Junta de Personal i pel Comité d'Empresa. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'exercici de les funcions previstes en l'art. 36 de Llei de Prevenció de Riscos Laborals, serà considerat com d'exercici de funcions de representació, a efectes d'utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la seua normativa jurídica.

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.

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

Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en l'Ajuntament de Paterna. Estarà format per 3 delegats de prevenció, com a representants dels treballadors, i d'altra banda el mateix nombre de representants per part de la corporació.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participaran, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'Ajuntament de Paterna que no estiguen inclosos en la composició a què es refereix el paràgraf anterior. En les mateixes condicions podran participar treballadors de l'Ajuntament que compten amb una qualificació o informació especial respecte de qüestions concretes que es debaten en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'Ajuntament, sempre que ho sol·licite així alguna de les representacions en el Comitè.

ARTICLE 50.- COMPETÈNCIES DELS DELEGATS/DES DE PREVENCIÓ.

Són competències dels delegats i delegades de prevenció:

- a) Col·laborar amb la corporació en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per la corporació, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- d) Exercir una labor 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.

vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

En l'exercici de les dites competències, els delegats i delegades de prevenció disposaran de les facultats següents:

- a) Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, com també, en els termes previstos en l'article 40 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que es realitzen en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre Prevenció de riscos laborals, podent formular davant d'ells les observacions que estimen oportunes.
- b) Tindre accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seues funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 i 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Quan la informació estiga subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garantisca el respecte de la confidencialitat.

- c) Ser informats per

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.
- c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de

l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut dels treballadors una vegada que aquell n'haja tingut coneixement, podent presentar-se, encara fora de la seua jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer-ne les circumstàncies.

d) Rebre de l'Ajuntament les informacions que haja obtingut procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'Ajuntament de Paterna, com també dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la mencionada Llei de Prevenció de Riscos Laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, amb aquest fi, accedir a qualsevol zona d'aquests i comunicar-se durant les jornades amb el personal, de manera que no s'altere el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Demanar de l'Ajuntament l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la

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

seguretat i la salut dels treballadors, podent amb aquest fi efectuar propostes a l'Ajuntament, com també al Comité de Seguretat i Salut per tal que es discutisquen en aquest.

- g) Proponer a l'òrgan de representació del personal l'adopció d'acords de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

L'Ajuntament haurà de proporcionar als delegats i delegades de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a l'organització de les seues funcions.

La formació s'haurà de facilitar per l'Ajuntament pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres de nous, repetint-se periòdicament si fóra necessari.

El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats i delegades de prevenció.

ARTICLE 51.- CONVOCATÒRIA I REUNIONS DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT.

El Comité de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en aquest. El Comité adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

Excepte assumptes considerats molts greus per la seua urgència, la

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

convocatòria s'efectuarà, com a mínim, amb 48 hores d'antelació, incloent-se l'Orde del Dia. Els acords seran vinculants per al conjunt del Comitè i es prendran per majoria. De cada reunió s'alçarà Acta.

A títol informatiu, podrà assistir a les reunions, a petició de qualsevol de les parts, el personal que per la seua funció específica puguen informar d'algun assumpte a tractar i siguen convocats per a això.

El Comitè estarà assistit pel personal tècnic i especialista que necessite de cada àrea en relació amb l'entitat, característiques i l'objecte dels informes, treballs i estudis que hagen de realitzar.

Quan el Comitè convoque el personal tècnic especialista per a assistir a reunions o realitzar treballs que isquen fora del desenvolupament normal del seu treball, necessitarà l'avís oportú a la Direcció a les ordes de la qual es trobe aquest personal.

ARTICLE 52.- COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÈ DE SEURETAT I SALUT.

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències següents:

- a) Participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la corporació.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos, proposant a la corporació la millora

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.

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.

de les condicions amb la correcció de les deficiències existents.

En l'exercici de les seues competències, el Comitè de Seguretat i Salut disposarà de les facultats que s'arreglen en l'apartat 2 de l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

ARTICLE 53.- PLA DE DROGODEPENDÈNCIES I ALCOHOLISME.

El Comitè de Seguretat i Salut, realitzarà un pla de prevenció contra les drogodependències. Les accions del pla estaran orientades cap a la consecució de l'objectiu de salut i desenvoluparà amb la cooperació i participació de totes les parts implicades: corporació, sindicats, empleats/ades municipals i organismes oficials.

Les actuacions que s'establisquen aniran dirigides a reduir les causes i conseqüències del consum de drogues i alcohol en el medi laboral, mitjançant accions preventives, assistencials, reinsertives participatives, no sancionadores, voluntàries i planificades.

Preventiva: es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocions d'hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial i voluntària: es facilitarà el tractament a aquells treballadors/ores que ho sol·liciten voluntàriament. A aquest efecte, es realitzaran i aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.

En el exercicio 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, 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

Reinsertiva: L'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

No sancionadora: El fet que un treballador o treballadora decidisca acollir-se a un programa de tractament de deshabituació comportarà la concessió d'una excedència extraordinària especial, sense necessitat d'acreditar cap antiguitat ni el caràcter indefinit del contracte i se li assegurarà la seua reincorporació immediata al seu lloc de treball a l'acabament del tractament, sense perjudici de les sancions que pogueren derivar-se d'altres faltes disciplinàries.

Participativa: Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors.

El Comité de Seguretat i Salut Laboral concretarà les mesures ací exposades en un programa d'actuació que s'aplicarà amb efectes des de l'endemà de l'aprovació formal d'aquest programa.

ARTICLE 54.- PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT.

1. L'Ajuntament està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, l'Ajuntament es compromet a elaborar en el termini de sis mesos des de

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, 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

l'aprovació d'aquest acord i aplicar un pla d'igualtat.

ARTICLE 55.- PROTECCIÓ DE LA DIGNITAT DE LA DONA I L'HOME EN EL TREBALL.

De conformitat amb la Recomanació i el Codi de Conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball de 27 de novembre de 1991, núm. 92/131 de la Unió Europea, la corporació es compromet amb els sindicats a actuar contra l'assetjament sexual i laboral a nivell preventiu, publicar una declaració sobre aquest tipus de comportaments en el centre de treball i establir un procediment per a la presentació de queixes, que garantisca la immunitat de la víctima i la informació dels drets de les treballadores i treballadors.

El personal al servei de l'Ajuntament té dret al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció contra ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual i/o laboral.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual en el treball, per part de companys o superiors, tindran la consideració de falta i es tipificarà d'acord amb el que disposa la normativa vigent i aplicable a cada cas.

ARTICLE 56.- PLA DE COMPRES .

Quan la Corporació seleccione un proveïdor d'equips de treball o materials nous, aquesta ho notificarà al Comité de Seguretat i Salut, per a determinar o comprovar, si el subministrament s'ajusta o no al Pla de Prevenció establert.

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 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

La Corporació destinara una quantitat anual del seu pressupost per a poder efectuar inversions en matèria de seguretat i salut que serà distribuït per la Comité de Salut i seguretat, d'acord amb les seues prioritats, les dites quantitats no podran ser inferiors a 300.000 euros a l'any

ARTICLE 57.- UNIFORMITAT-INDUMENTÀRIA DE TREBALL.

La Corporació dotarà el personal amb la roba adequada per a l'exercici de les seues funcions sempre que, per raó del seu treball la necessite, i l'empleat/ada públic/ca estarà obligat a utilitzar-la durant la seua jornada de treball.

La roba de treball o uniformitat estarà subjecta a la millor idoneïtat al lloc de treball, tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc requereisca.

La roba de treball d'estiu s'entregarà entre els mesos de març i abril i la d'hivern s'entregarà entre els mesos de setembre i octubre.

La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba de treball es regularà per un reglament, resolució, circular o instrucció que serà negociat en el Comité de Salut i Seguretat en el Treball.

ARTICLE 58.- VIGILÀNCIA DE LA SALUT.

S'efectuarà, a més del reconeixement mèdic d'ingrés obligatori, un reconeixement mèdic voluntari cada any a tots els empleats/ades municipals, del resultat dels quals caldrà informar els interessats. En tot cas, tal reconeixement tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball.

serà distribuïdo 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.

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.

ARTICLE 59.- PROTECCIÓ A LA MATERNITAT.

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de Llei de Prevenció de Riscos Laborals durant l'embaràs, quan hi haja risc per a la salut de la mare o del fetus, i sempre prèvia prescripció facultativa, es tindrà dret al canvi de lloc de treball mentre dure aquell, sense que hi haja minva en la percepció de les seues retribucions. Així mateix, les treballadores tindran dret a l'adaptació de les condicions de treball inclòs el canvi de la jornada nocturna a la diürna i al canvi del torn de treball, acompanyant a la sol·licitud la recomanació mèdica, quan aquests suposen un risc per a l'embarassada, el fetus, la mare o el xiquet/ta durant el període de lactància.

El que disposa anteriorment, serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la mare o del fill, i ho certificara el metge que, en el règim de Seguretat Social, aplicable, assistisca facultativament la treballadora.

En el cas d'haver-hi baixa laboral d'embaràs per risc, l'Administració complementarà les retribucions fins al cent per cent d'aquestes.

ARTICLE 60.- PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.

El treballador/ra víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la

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 complementarà las retribuciones hasta el cien por cien de las mismas.

ARTICULO 60.- 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

reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitze en l'Ajuntament.

Es crearà una comissió de garantia que estarà formada pels representants legals dels treballadors i el mateix nombre de membres en representació de l'Ajuntament.

Als membres d'aquesta comissió se'ls exigirà especialment el seu deure de confidencialitat i sigil.

L'anteriorment previst no enerva les accions legals que pogueren correspondre-li a la víctima.

CAPÍTOL VIII

RELACIONS CORPORACIÓ-SINDICATS

ARTICLE 61.- GARANTIES SINDICALS.

1.- Els delegats, com a representants legals de tots els empleats públics, tindran les següents garanties i facultats:

a) L'accés i lliure circulació per les dependències de la seua unitat electoral, sense que s'entorpisca el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i a excepció de les zones que es reserven de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.

b) La distribució lliure de les publicacions que es referisquen a qüestions professionals i sindicals.

que se utilice en el Ayuntamiento.

Se crearà 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

c) L'audiència en els expedients disciplinaris a què pogueren ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.

d) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mateix, ni l'any següent a la seua extinció, exceptuant l'extinció que tinga lloc per revocació o dimissió.

e) Quan calga realitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecte un/a delegat/ada sindical, aquest/a, salvada la seua voluntarietat, serà l'últim/a a ser traslladat o canviat de torn.

f) Expressar individualment o col·legiadament, amb llibertat, les seues opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seua representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les comunicacions d'interés professional, laboral-sindical o social, comunicant-ho en aquest cas a la corporació.

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

g) No podran ser objecte de discriminació la seua formació, promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'exercici de la seua representació, del seu mandat ni dins de l'any següent a l'expiració d'aquest. Així mateix no se'ls podrà sancionar, acomiadar, o traslladar durant l'exercici de les seues funcions ni l'any següent al seu cessament, com a conseqüència de la seua activitat sindical.

h) Dispondrà cada membre del crèdit mensual previst en la normativa sindical vigent, sense disminució de les seues retribucions per a l'exercici de les seues funcions de representació.

2.- Prèvia comunicació a la corporació, les seccions sindicals podran acomodar-se el total de les hores, per cada un dels distints membres de les seccions sindicals en un o diversos components, sense sobrepassar el màxim total i podent quedar rellevats del treball sense perjudi de les seues retribucions.

3.- Els/les representants de les Seccions Sindicals que siguen designats/ades per a la negociació de l'acord, disposaran durant el període de temps que duren les negociacions d'un permís retribuït per a l'adequat exercici de la seua labor negociadora. A aquests efectes la Regidoria de Personal, prèviament a l'inici de les negociacions, informaran les Direccions de Servei la condició de representant de l'empleat públic afectat i la data d'inici de les negociacions.

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

4.- La Corporació facilitarà als delegats de personal, els locals i mitjans materials que s'estimen necessaris per al degut compliment de les seues funcions.

En el cas de disposar de mitjans informàtics, la corporació en facilitarà l'ús a les Seccions Sindicals, i els dotarà d'ordinadors, programes i ús intern i extern del correu electrònic, a més de donar-los espai per a disposar de la seua pròpia pàgina web.

Es disposarà en els centres de treball de taulers d'anuncis sindicals de dimensions suficients i espais visibles. La seua posada en pràctica serà duta a terme pels responsables de cada dependència d'acord amb els representants dels treballadors, sense que puguin utilitzar-se espais diferents de l'objecte de mantindre l'orde dels centres de treball.

ARTICLE 62.- ASAMBLEA DE CENTROS.

1.- Els requisits formals per a poder realitzar reunions o assemblees de centres seran les següents:

- a) Formular la petició amb una antelació de 2 dies hàbils.
- b) Assenyalar l'hora i el lloc de celebració.
- c) Remetre l'orde del dia.
- d) Dades dels/de les firmants que estiguen legitimats per a convocar la reunió o assemblea.
- e) Si en el termini de 24 hores anteriors a la data de la celebració de la reunió, la Presidència de la corporació o el seu delegat/ada no hi formula

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 tableros 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 assembleas 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 assemblea.
- 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.

objeccions, podrà celebrar-se sense un altre requisit posterior. En tot cas, la celebració de la reunió no perjudicarà la prestació dels serveis de la corporació.

2.- Quan les reunions hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball, a més dels requisits mencionats en el punt anterior, la sol·licitud haurà de complir les condicions següents:

- a) Que siga convocada la totalitat del col·lectiu afectat.
- b) Que el total de les reunions que se celebren no superen les 36 hores anuals. Dins d'aquestes 36 hores podran celebrar-se assemblees denominades urgents. Ningú podrà superar aquestes 36 hores per a assistència a assemblees.

3.- Podran celebrar-se assemblees denominades urgents, per divergències greus en negociacions amb la corporació o a la vista de qualsevol esdeveniment important que afecte la totalitat dels treballadors o col·lectius específics amb un preavís de 24 hores.

4.- Tenen legitimació per a convocar una reunió o assemblea:

- a) Els delegats/des de les Seccions Sindicals.
- b) Els/les representants de la representació sindical l'àmbit dels quals comprén el col·lectiu convocat.
- c) Qualsevol grup o col·lectiu de personal de

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 assembleas denominadas urgentes. Nadie podrá superar estas 36 horas para asistencia a Assembleas.

3.- Podrán celebrarse assembleas 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 assemblea:

- 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,

la corporació sempre que el nombre no siga inferior al 40% del col·lectiu afectat.

ARTICLE 63.- SECCIONS SINDICALS.

Les Seccions Sindicals dels sindicats més representatius, constituïdes en la corporació, podran, cada una, designar un delegat sindical amb les mateixes garanties i drets que les reconegudes als delegats de Personal, i disposaran del mateix crèdit horari mensual que l'establert per als representants sindicals.

Els delegats de Personal, delegats sindicals i afiliats/ades elegits/des per a això, disposaran de permís retribuït per a l'assistència a congressos, cursos i jornades de formació organitzades per les centrals sindicals, amb l'autorització prèvia de l'òrgan competent en matèria de personal.

ARTICLE 64.- MITJANS DE LES SECCIONS SINDICALS.

Els sindicats amb representació en la corporació i que legalment hagen constituït la seua secció sindical disposaran de locals i mitjans materials per al desenvolupament normal de la seua comesa. Mentre se'ls dota de mitjans (telèfon, ordinador, fotocopiadora, xicotet material d'oficina, etc.), seran autoritzats per a la utilització dels de la Corporació.

Els sindicats presents en la Mesa General de Negociació, rebran a més una subvenció anual de 800 euros per secció sindical per a despeses relacionades amb l'exercici de les seues funcions, que hauran de ser justificades de forma reglamentària.

ARTICLE 65.- DRET A LA VAGA.

constituïdes en la Corporació, podran, 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

Es reconeix el dret a la vaga d'acord amb el que estableix la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28.2 de la Constitució espanyola.

Els requisits per a l'exercici del citat dret són els següents:

a) 10 dies de preavís de vaga.

b) La corporació i el Comitè de Vaga negociaran els serveis mínims que hauran de funcionar durant la vaga.

ARTICLE 66.- RÈGIM INTERIOR.

La Mesa General de Negociació negociarà, prèviament a l'aprovació per l'òrgan competent, els projectes d'aquells reglaments interns que pugui necessitar qualsevol servei d'aquest Ajuntament.

ARTICLE 67. DRETS DELS AFILIATS.

1. Els treballadors tindran dret, si així ho sol·liciten, que se'ls descompte de la nòmina l'import de la quota sindical del sindicat a què estiguen afiliats, al qual se li remetrà un llistat mensual amb les retencions efectuades.

2. En el supòsit d'incoació d'expedient disciplinari, a donar audiència en aquest als seus representants sindicals.

ARTICLE 68. DRETS DE REUNIÓ.

La corporació facilitarà el dret de reunió dels funcionaris. A aquest efecte, i conforme a la normativa jurídica vigent, podran concedir-se autoritzacions fins a un màxim de 36 hores anuals, i

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 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 incoación 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.

d'aquestes, 18 correspondran a les seccions sindicals i la resta als delegats o juntes de personal constituïts, els quals garantiran tant l'orde degut en aquestes com que els serveis d'atenció al públic i custòdia no queden desatesos.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 72 hores; si abans de la celebració de la reunió, l'autoritat administrativa competent no hi formula objeccions mitjançant una resolució motivada, podrà celebrar-se sense un altre requisit posterior.

Per regla general, les reunions en el centre de treball s'autoritzaran fora de les hores de treball, excepte acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i els que estiguen legitimats per a convocar les reunions.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera

S'elaborarà, desenvoluparà i aplicarà un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a favor de les empleades públiques que contemple programes d'accions positives dirigides a una efectiva diversificació de l'ocupació i promoció de les dones en l'Administració local.

Disposició adicional segona

Segons el que disposa l'article 142 del Decret 781/86, les adequacions sobre jornada, calendari, permís i llicències, pel desenvolupament del Decret 175/06 del govern valencià, s'aplicaran al personal de la corporació. Així mateix totes les ordes i instruccions que desenvolupen aquest decret seran considerades com a normes complementàries d'aquest acord-conveni.

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 formúlase 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 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

Disposició addicional tercera

Si bé les parts consideren que els serveis s'han de prestar directament per la corporació municipal, en cas que es presten mitjançant la fórmula de gestió indirecta, s'establirà en els plecs de condicions tècniques la contractació amb empreses que complisquen la normativa en matèria d'integració sociolaboral de persones discapacitades i es contemplarà com a criteri d'adjudicació l'existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats en les empreses i l'estabilitat en l'ocupació.

Disposició addicional quarta

S'estableix el compromís per a les parts firmants de garantir i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, evitant qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe, discapacitat, raça, edat, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directives comunitàries.

Per a fomentar la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits, s'establiran accions positives i bones pràctiques en l'àmbit de la corporació.

Disposició addicional cinquena

En l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, es contemplaran, a tots els efectes, els nous models de família (unitats de convivència, monoparentals, parelles de fet, adopcions i acolliments), arreglats en la Llei de Parelles de Fet de la Comunitat Valenciana.

Disposició addicional sisena

En virtut de l'ampli contingut

gestió 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

d'aquest acord i de les obertures que conté l'EBEP, per a una deguda i adequada gestió dels recursos humans, que unida al conjunt de previsions relatives a l'ordenació de l'activitat professional i a l'estructuració de l'ocupació pública, a la planificació i a la gestió integrada de recursos humans, a la possibilitat d'optar per instruments organitzatius diferents de les relacions de llocs, com també d'agrupar de diferent manera els llocs per a ordenar la selecció i mobilitat, i la necessitat crear en l'àmbit preventiu, una cultura preventiva, amb la integració d'aquesta en l'organització, que assegure la provisió dels recursos materials i humans necessaris per a garantir el desenvolupament, funcionament i manteniment del sistema de gestió, caldrà, de forma necessària i com a prioritat absoluta, reforçar el departament de gestió dels recursos humans d'aquesta organització, amb els mitjans tècnics, materials i humans que permeten contribuir a l'èxit i la viabilitat d'una gestió de personal moderna.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Fins que no es generalitze la implantació dels nous títols universitaris a què es refereix l'article 76 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per a l'accés a la funció pública en l'Ajuntament de Paterna, continuaran sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor de l'Estatut.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera

En els conflictes que puguin plantejar-se en interpretar aquest acord, caldrà ajustar-se al que estableix la Llei 7/2007, quant a arbitratge.

integrada de recursos humanos, a la possibilitat de optar per instruments organitzatius diferents 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.

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

Disposició final segona

Aquest acord es traslladarà a tots els grups polítics amb representació municipal, direccions de departament, secció, servei o dependència, els quals responen de la seua aplicació en el que afecte les seues atribucions.

Disposició final tercera

Els empleats públics, en el supòsit d'una nova classificació de llocs de treball o d'un nou sistema de carrera professional establits per les lleis de cada administració pública, tindran garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts sense que, en cap cas i per aquests motius, pugui comportar la disminució de la quantia dels seus drets econòmics i altres complementos retributius inherents al seu anterior lloc de treball, siga quina siga la situació administrativa en què es troben.

Disposició final quarta

Els annexos que es deriven d'aquest acord en són part integrant i tenen abast jurídic idèntic que els preceptes que conté aquest.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els acords, disposicions, decrets i la resta de normes municipals que regulen matèries o qüestions previstes en aquest acord i s'hi oposen al mateix.

TERCER.- Remetre aquest acord a la Delegació de Govern i Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, als efectes oportuns.

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 opongan al mismo".

TERCERO.- Remitir el presente acuerdo a la Delegación de Gobierno y Conselleria 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

QUART.- Traslladar aquest acord, a la representació dels treballadors.

7é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- RATIFICACIÓ DE L'ACORD DE JUNTA DE GOVERN LOCAL DE 25 DE GENER DEL 2008, PEL QUAL S'APROVA EL PROJECTE DE "MANTENIMENT DE FRANGES DE SEGURETAT. TALLAFOCS" I LA "MEMÒRIA TÈCNICA PER A LA REDACCIÓ DEL PLA LOCAL DE PREVENCIÓ D'INCENDIS FORESTALS" I S'ACORDA SOL·LICITAR SUBVENCIÓ A LA CONSELLERIA DE MEDI AMBIENT, AIGUA, URBANISME I HABITATGE.- Donat compte de l'acord de Junta de Govern Local de 25 de gener del 2008, pel qual s'aprova el projecte de "Manteniment de Franges de Seguretat. Tallafocs" i la "Memòria Tècnica per a la redacció del Pla Local de Prevenció d'Incendis Forestals" i s'acorda sol·licitar subvenció a la Conselleria de Medi Ambient, Aigua, Urbanisme i Habitatge, el Ple per unanimitat acorda ratificar-lo.

8é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- RATIFICACIÓ DE L'ACORD DE JUNTA DE GOVERN LOCAL DE 25 DE GENER DEL 2008, PEL QUAL S'APROVA EL PROJECTE D'"ACTIVITATS DE VOLUNTARIAT AMBIENTAL EN PREVENCIÓ D'INCENDIS FORESTALS PER A L'ANY 2008" I S'ACORDA SOL·LICITAR UNA SUBVENCIÓ A LA CONSELLERIA DE MEDI AMBIENT, AIGUA, URBANISME I HABITATGE.- Donat compte de l'acord de Junta de Govern Local de 25 de gener del 2008, pel qual s'aprova el projecte de Activitats de voluntariat ambiental en prevenció d'incendis forestals per a l'any 2008 i s'acorda sol·licitar una subvenció a la Conselleria de Medi Ambient, Aigua, Urbanisme i Habitatge, el Ple per unanimitat acorda ratificar-lo.

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 Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, el Pleno por unanimidad acuerda su ratificación.

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

9é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- DACIÓ DE COMPTE DE DIVERSES RESOLUCIONS DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ, EN QUÈ FIXA PREUS JUSTOS.

I) RESOLUCIÓ DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ PER LA QUAL ES FIXA EL PREU JUST DE LA FINCA NÚM. 25 DEL PROJECTE D'EXPROPIACIÓ DEL VIAL DE CONNEXIÓ DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 AMB LA CV-35.

II) RESOLUCIÓ DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ PER LA QUAL ES FIXA EL PREU JUST DE LA FINCA NÚM. 18 DEL PROJECTE D'EXPROPIACIÓ DEL VIAL DE CONNEXIÓ DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 AMB LA CV-35.

III) RESOLUCIÓ DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ PER LA QUAL ES FIXA EL PREU JUST DE LES FINQUES NÚM. 1B I 2 DEL PROJECTE D'EXPROPIACIÓ DEL VIAL DE CONNEXIÓ DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 AMB LA CV-35.

IV) RESOLUCIÓ DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ PER LA QUAL ES FIXA EL PREU JUST DE LES FINQUES NÚM. 3 I 4 DEL PROJECTE D'EXPROPIACIÓ DEL VIAL DE CONNEXIÓ DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 AMB LA CV-35.

V) RESOLUCIÓ DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ PER LA QUAL ES FIXA EL PREU JUST DE LA FINCA NÚM. 24 DEL PROJECTE D'EXPROPIACIÓ DEL VIAL DE CONNEXIÓ DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 AMB LA CV-35.

VI) RESOLUCIÓ DEL JURAT PROVINCIAL D'EXPROPIACIÓ PER LA QUAL ES FIXA EL PREU JUST DE LA FINCA NÚM. 6 DEL PROJECTE D'EXPROPIACIÓ DEL VIAL DE CONNEXIÓ DE LA UE 2 DEL SECTOR 1 AMB LA CV-35.

A la vista d'allò que s'ha exposat, el Ple per unanimitat es

FINCA N° 25 DEL PROJECTE DE EXPROPIACIÓ 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 N° 18 DEL PROJECTE 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 N° 1B Y 2 DEL PROJECTE 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 PROJECTE 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 N° 24 DEL PROJECTE 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 N° 6 DEL PROJECTE 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.

10°.-SECCIÓN PLANEAMIENTO URBANÍSTICO.- MODIFICACIÓN PUNTUAL N° 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

dóna per assabentat.

10é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- MODIFICACIÓ PUNTUAL NÚM. 43, DEL PGOU: SOTMETIMENT A INFORMACIÓ PÚBLICA.- Donat compte de la Modificació Puntual núm. 43 del Pla General, redactada pels Serveis Tècnics Municipals, que té com a objecte la implantació de l'ús dotacional assistencial, com a ús compatible, en la zona d'equipament administratiu clau 32, situada al c/ Mestre Ramon Ramia Querol.

VIST.- Que la Sra. tinenta d'alcalde de Benestar Social va dictar Providència ordenant que es dugueren a terme els tràmits oportuns, que permeteren la implantació en els terrenys situats en la c/ Mestre Ramon Ramia Querol, de l'ús dotacional assistencial per a Centre de dia i residència de la tercera edat.

VIST.- Que la Sra. arquitecta municipal ha elaborat la corresponent modificació puntual del Pla General, de tal forma que en aquests sòls, actualment qualificats com a dotacional administratiu, es permeta com a ús compatible l'ús dotacional assistencial.

VIST.- Que la dita documentació es considera suficient perquè es tramite.

VIST.- Que la present modificació constitueix una ampliació dels usos dotacionals referits a aquests sòls, podent ser interpretada com una modificació de l'ordenació detallada, amb la consegüent capacitat municipal de decisió sobre aquesta.

ATÉS.- Que el municipi de Paterna compta amb un Pla General Municipal d'Ordenació, aprovat per

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 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

la Comissió Territorial d'Urbanisme de València, en sessió celebrada el 15 de novembre de 1990.

ATÉS.- Que l'article 57 de la Llei 16/2005, Urbanística Valenciana (LUV), de 30/12/2005, estableix que: "L'ordenació detallada comprén les determinacions enunciades en l'article 37. Pot ser establida, en sòl urbà, pels Plans Generals o per Plans de Reforma Interior o estudis de detall i, en urbanitzable, mitjançant Pla Parcial. Les decisions sobre l'ordenació detallada són competència municipal, si bé han de ser coherents amb l'ordenació estructural, la modificació de les quals ha de ser sempre aprovada per La Generalitat.".

ATÉS.- Que l'article 37.1 de la citada LUV assenyala:

"L'ordenació detallada inclou totes les determinacions que, de manera precisa i detallada, completen l'ordenació estructural per a l'àmbit territorial a què es refereixen, i, en particular, les següents:
...

e)Assignació d'usos i tipus detallats en desplegament de les previstes per l'ordenació estructural.".

ATÉS.- Que l'article 37.2 de la reiterada LUV estableix: "Les decisions sobre l'ordenació detallada corresponen al municipi. La competència per a l'aprovació definitiva dels plans que només es referisquen a l'ordenació detallada correspon a l'Ajuntament.".

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

ATÉS.- Que l'article 223.1 del Reglament d'Ordenació i Gestió Territorial i Urbanística, de la Generalitat Valenciana, estableix que les modificacions dels Plans es duren a terme segons el procediment establert per a cada tipus de pla, sense necessitat de reiterar aquelles actuacions pròpies de l'exposició al públic dels programes, i això sense perjudici que qui tinga adjudicada la gestió indirecta pugui tramitar pels seus propis mitjans la publicació i la notificació d'aquesta exposició al públic. I, en el seu apartat 5, especifica que les modificacions de plans generals referides únicament a elements d'ordenació detallada es tramitaran conforme al procediment previst per a l'aprovació de plans parcials.

ATÉS.- Que l'article 90.2 de la LUV indica que quan els plans parcials, de reforma interior i els estudis de detall no siguin promoguts amb motiu d'un programa d'actuació integrada se sotmetran a informació pública pel termini d'un mes en les condicions de publicitat establides en l'article 83.2.a) de la mateixa Llei per als plans generals.

ATÉS.- Que l'article 22.2 de la Llei 7/85, reguladora de les Bases del Règim Local, determina que correspon al Ple l'aprovació inicial del planejament general i l'aprovació que posa fi a la tramitació municipal dels plans i la resta d'instruments d'ordenació prevists en la legislació urbanística.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe del cap de la secció de Planejament i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent

reiterar aquelles actuacions pròpies de la exposició al públic 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 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

de Política Territorial i Vertebració de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Sotmetre a informació pública, per període d'un mes, d'acord amb el que estableix l'article 83.2 de la Llei 16/2005, Urbanística Valenciana, la modificació puntual núm. 43 del Pla General d'Ordenació Urbana de Paterna, redactada per l'arquitecta municipal; que té com a objecte la implantació de l'ús dotacional assistencial, com a ús compatible, en la zona d'equipament administratiu clau 32, situada en la c/ Mestre Ramon Ramia Querol.

SEGON.- Publicar el sotmetiment a informació pública en el DOGV, en un diari d'informació general editat a la Comunitat Valenciana i en el tauler d'anuncis de la casa consistorial, i advertint de la possibilitat de formular al·legacions, per un termini d'un mes, comptat des de l'última publicació de l'edicta; tot això d'acord amb el que disposa l'esmentat article 83.2 de la LUV.

11é.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- MODIFICACIÓ PUNTUAL NÚM. 44, DEL PGOU: SOTMETIMENT A INFORMACIÓ PÚBLICA.- Donat compte de la modificació puntual núm. 44 del Pla General, redactada pels Serveis Tècnics Municipals, que té com a objecte possibilitar l'increment de places d'aparcament en el municipi amb la creació de borses d'aparcament subterrani en tres punts concrets del municipi, dins del Pla de Mobilitat Urbana dut a terme pel consistori.

VIST.- Que la Sra. tinenta d'alcalde de Convivència va dictar providència ordenant que es dugueren a terme els tràmits oportuns per a la realització d'aparcaments públics

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

subterrànis, en distints emplaçaments.

VIST.- Que les Sres. arquitectes municipals s'ha elaborat la corresponent modificació puntual del Pla General. Aquesta modificació pretén amb caràcter general, canviar les condicions de compatibilitat de l'ús aparcament en els usos definits com a dotacional públic pel planejament. L'ús aparcament, amb el planejament vigent, es considera un ús compatible al servei de l'ús dotacional públic dominant. La modificació pretén establir-lo com a no dependent del desenvolupament de l'ús dotacional públic dominant.

VIST.- Que també és objecte d'aquesta modificació puntual especificar, en les parcel·les concretes referides, l'ordenació detallada d'aquestes, i establir l'exclusió del subsòl de l'afecció com a sòl dotacional públic i definir l'ús i destí d'aquest.

VIST.- Que la modificació afecta les parcel·les següents:

- Parcel·la d'ús dotacional esportiu SPD-2 de Lloma Llarga, qualificada en el PP de Lloma Llarga com a Servei Públic Esportiu.
- Parcel·la zona verda entre Parc Alborgí, C/ Sant Agustí i C/ de la Font, qualificada en el Pla General d'Ordenació Urbana com a zones verdes, Espais lliures i Parcs urbans (clau 31)
- Plaça Replaceta, qualificada en el Pla General d'Ordenació Urbana com a xarxa viària.

VIST.- Que la dita documentació es considera suficient perquè es tramite.

pretende con caràcter general, canviar las condiciones de compatibilidad del uso aparcamiento en los usos definidos como dotacional publico 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:

- 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/ Sant 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

VIST.- Que la present modificació constitueix una ampliació dels usos dotacionals referits a aquests sòls, i podrà ser interpretada com una modificació de l'ordenació detallada, amb la consegüent capacitat municipal de decisió sobre aquesta.

ATÉS.- Que el municipi de Paterna compta amb un Pla General Municipal d'Ordenació, aprovat per la Comissió Territorial d'Urbanisme de València, en sessió celebrada el 15 de novembre del 1990.

ATÉS.- Que l'article 57 de la Llei 16/2005, Urbanística Valenciana (LUV), de 30/12/2005, estableix que: "L'ordenació detallada comprén les determinacions enunciades en l'article 37. Pot ser establida, en sòl urbà, pels plans generals o per plans de reforma interior o estudis de detall i, en urbanitzable, mitjançant pla parcial. Les decisions sobre l'ordenació detallada són competència municipal, si bé han de ser coherents amb l'ordenació estructural, la modificació de la qual ha de ser sempre aprovada per La Generalitat."

ATÉS.- Que l'article 37.1 de la citada LUV assenyala:

"L'ordenació detallada inclou totes les determinacions que, de manera precisa i detallada, completen l'ordenació estructural per a l'àmbit territorial a què es refereixen, i, en particular, les següents:
...

e)Assignació d'usos i tipus detallats en desplegament de les previstes per l'ordenació estructural."

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

ATÉS.- Que l'article 37.2 de la reiterada LUV estableix: "Les decisions sobre l'ordenació detallada corresponen al municipi. La competència per a l'aprovació definitiva dels plans que només es referisquen a l'ordenació detallada correspon a l'Ajuntament."

ATÉS.- Que l'article 223.1 del Reglament d'Ordenació i Gestió Territorial i Urbanística, de la Generalitat Valenciana, estableix que les modificacions dels plans es duren a terme segons el procediment establert per a cada tipus de pla, sense necessitat de reiterar aquelles actuacions pròpies de l'exposició al públic dels programes, i això sense perjudici que qui tinga adjudicada la gestió indirecta pugui tramitar pels seus propis mitjans la publicació i la notificació d'aquesta exposició al públic. I, en l'apartat 5, especifica que les modificacions de plans generals referides únicament a elements d'ordenació detallada es tramitaran conforme al procediment previst per a l'aprovació de plans parcials.

ATÉS.- Que l'article 90.2 de la LUV indica que quan els plans parcials, de reforma interior i els estudis de detall no siguin promoguts amb motiu d'un programa d'actuació integrada se sotmetran a informació pública pel termini d'un mes en les condicions de publicitat establides en l'article 83.2.a) de la mateixa Llei per als plans generals.

ATÉS.- Que l'article 22.2 de la Llei 7/85, reguladora de les Bases del Règim Local, determina que correspon al Ple l'aprovació inicial del planejament general i l'aprovació que posa fi a la

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 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.

Toma la palabra el Sr. Borruey, anunciando, en primer término, el voto en contra de su

tramitació municipal dels plans i la resta d'instruments d'ordenació previstos en la legislació urbanística.

Pren la paraula el Sr. Borruey, anunciant, en primer terme, el vot en contra del seu grup.

Contínua assenyalant que el municipi necessita places d'aparcament però, no obstant, no comparteix la forma en què es vol fer per l'actual equip de govern, ja que, al seu parer, el que es pretén és vendre el subsòl municipal. El Sr. Borruey entén que les places d'aparcament haurien de promoure's directament pel propi Ajuntament.

Prossegueix afirmant que hi ha fórmules que haurien de buscar, que permeten fer aparcaments en la ciutat. El que el seu grup no va acceptar és que es vengui subsòl. Afegit que l'equip de govern prima allò privat.

Manifesta que el seu grup no vol que es vengui subsòl perquè si els aparcaments els fa una empresa privada es faran propietàries del subsòl. Assenyalant que el subsòl és un patrimoni de la ciutat que no ha de vendre's a ningú. Propugna perquè es facin aparcaments sense usar la venda de subsòl. A més, com que entenen que es va a vendre subsòl, votaran en contra.

La Sra. Villajos afirma que, si bé el Sr. Borruey reconeix la falta de places d'aparcament, l'anterior equip de govern, en deu anys, no va fer res per a solucionar-ho. Assenyalant, quant a la forma de gestió, que ja es veurà en el seu moment el sistema més adequat (gestió privada, pública, mixta) per als interessos de l'Ajuntament. Contínua indicant que l'Equip de Govern no sols ha iniciat parquings subterranis, sinó que també, fa dos mesos, van traure un

grupo.

Continua señalando que el municipio necesita plazas de aparcamiento pero, sin embargo, no comparte la forma en la que se quiere hacer por el actual Equipo de Gobierno, ya que, lo que a su juicio, se pretende es vender el subsuelo municipal. El Sr. Borruey entiende que las plazas de aparcamiento deberían promoverse directamente por el propio Ayuntamiento.

Prosigue afirmando que hay fórmulas que deberían buscar, que permitan hacer aparcamientos en la ciudad. Lo que su Grupo no va aceptar es que se venda subsuelo. Añade que el Equipo de Gobierno prima lo privado.

Manifiesta que su Grupo no quiere que se venda subsuelo porque si los aparcamientos los hace una empresa privada se harán propietarias del subsuelo. Señala que el subsuelo es un patrimonio de la ciudad que no de venderse a nadie. Propugna porque se hagan aparcamientos sin usar la venta de subsuelo. Además como entienden que se va a vender subsuelo, votarán en contra.

La Sra. Villajos afirma que, si bien el Sr. Borruey reconoce la falta de plazas de aparcamiento, el anterior Equipo de Gobierno, en diez años, no hizo nada para solucionarlo. Señala, en cuanto a la forma de gestión, que ya se verá en su momento el sistema más adecuado (gestión privada, pública, mixta) para los intereses del Ayuntamiento. Continua indicando que el Equipo de Gobierno no sólo ha iniciado parkings subterráneos, sino que, también, hace dos meses sacaron un plan de aparcamientos en superficie, porque han estudiado calle a calle para ver dónde arañar una plaza y otra. Indica que con todo eso se han conseguido incrementar 1000 plazas de aparcamiento en superficie. Señala que de esas, 600 plazas en 17 calles del municipio, en algunas

pla d'aparcaments en superfície, perquè han estudiat carrer a carrer per a veure on arrapar una plaça i una altra. Indica que amb tot això s'han aconseguit incrementar 1.000 places d'aparcament en superfície. Assenyala que d'aquestes, 600 places en 17 carrers del municipi, en algunes canviant el sentit i en altres canviant la pintura vial, posant les places en compte de cordó en bateria, que així es guanyen 1/3 de les places. Assenyala que altres 400 places s'han aconseguit actuant en 4 solars en què actualment s'aparca de manera arbitrària, per a fer un aparcament habitual i aconseguir moltes més places. Però assenyala que no s'ha fet res en deu anys, per part de l'anterior equip de govern, que coneixien la situació, ja que passegen pels carrers i saben on aparquen els cotxes. A més assenyala que el problema de les places d'aparcament no se soluciona amb 1000 noves places i per això han de posar en funcionament la gestió del subsòl.

Finalitza assenyalant la vocació de l'actual equip de govern per a resoldre problemes.

Pren la paraula la Sra. Ripoll que comença saludant el Sr. Sánchez Carmona indicant que sap com li diuen.

Manté que el seu grup no vol que es vengui patrimoni. Afirmar que és el seu dubte en aquest tema, i es queixa que s'estiga contínuament criticant el que va fer l'anterior equip de govern. A més, es pregunta que va fer l'actual equip de govern quan era oposició. Assenyala que fer oposició és fàcil però oferir alternatives no.

El Sr. Borruey critica l'aptitud, per part de l'Equip de Govern, de no reconèixer res del que l'anterior equip ha fet. Assenyala que pareix que l'anterior equip de govern no ha fet res i l'actual ho

canviando el sentido y en otras cambiando la pintura vial, poniendo las plazas en lugar de cordón en batería, que así se ganan 1/3 de las plazas. Señala que otras 400 plazas se han conseguido actuando en 4 solares en los que actualmente se aparca de manera arbitraria, para hacer un aparcamiento habitual y conseguir muchas más plazas Pero señala que no se ha hecho nada en diez años, por parte del anterior Equipo de Gobierno, conociendo la situación, puesto que pasean por las calles y saben donde aparcan los coches. Además señala que el problema de las plazas de aparcamiento no se soluciona con 1000 nuevas plazas y por eso tienen que poner en funcionamiento la gestión del subsuelo.

Finaliza señalando la vocación del actual equipo de Gobierno para resolver problemas.

Toma la palabra la Sra. Ripoll que comienza saludando al Sr. Sánchez Carmona indicando que sabe como le llaman.

Mantiene que su grupo no quiere que se venda patrimonio. Afirmar que es su duda en este tema, y se queja de que se esté continuamente criticando lo que hizo el anterior Equipo de Gobierno Además se pregunta que hizo el actual Equipo de Gobierno cuando era oposición. Señala que hacer oposición es fácil pero ofrecer alternativas no.

El Sr. Borruey critica la aptitud, por parte del Equipo de Gobierno, de no reconocer nada de lo que el anterior Equipo ha hecho. Señala que parece que el anterior Equipo de Gobierno no ha hecho nada y el actual lo ha hecho todo en ocho meses. Dice que es como si éste tuviera una varita mágica para hacer las cosas, pero eso sí, afirmando que se trata de medidas virtuales puesto que no se ha dicho donde se han hecho las 1000 plazas de aparcamiento, las 600., no se tienen noticias, no se han visto

ha fet tot en huit mesos. Diu que és com si aquest tinguera una vareta màgica per a fer les coses, però això sí, afirmant que es tracta de mesures virtuals ja que no s'ha dit on s'han fet les 1000 places d'aparcament, les 600..., no es tenen notícies, no s'han vist papers, res.

Reivindica, d'altra banda, les coses que es van fer per part del seu grup quan governava. Assenyala que van fer alguns aparcaments en Santa Rita, en el Passeig d'Europa, i molts més llocs. Reconeix que no són molts aparcaments, però que no van vendre el patrimoni, que continua sent propietat dels paterners i les paternerres. Reconeix la falta d'aparcaments, però afirma que es necessiten a Paterna, a Manises, a Mislata i a Fernandopo. Assenyala que el que es cree ara que és bo, d'ací a dos anys no serà res perquè tindrem un problema sobredimensionat de cotxes .

Recrimina a la Sra. Villajos l'actitud de parlar sempre del que s'ha fet abans. Indica el Sr. Borruey que si ara va al teatre és perquè el va fer l'anterior equip de govern.

Demana informació perquè l'oposició estiga informada i pugui ajudar a l'Equip de Govern si es presenten propostes adequades, presentades amb transparència.

Indica que dir que abans les places estaven en bateria i ara en cordó, no és fer res, és simplement canviar el cotxe. I assenyala que potser ha tingut un policia hàbil que li ho ha dit i , no obstant, en el seu moment a ell no li ho van dir. Demana que es diga on s'han fet els aparcaments, com els han creat, si ha costat diners o costarà en propietats que no són municipals. Menciona que caldrà veure si s'agafa un solar i es diu al cap de tres mesos o un any que es va a edificar, si el que s'ha asfaltat i els aparcaments que es facen no suposa

papeles, nada.

Reivindica, por otra parte, las cosas que se hicieron por parte de su grupo cuando gobernaba. Señala que hicieron algunos aparcamientos en Santa Rita, en el Paseo de Europa, y muchos más sitios .Reconociendo que no son muchos aparcamientos, pero que no vendieron el patrimonio, que sigue siendo propiedad de los paterneros y las paterneras. Reconoce la falta d'aparcamientos, pero afirmando que se necesitan en Paterna, en Manises , en Mislata y en Fernandopo. Señala que lo que se cree ahora que es bueno, dentro de dos años no será nada porque tendremos un problema sobredimensionado de coches

Recrimina a la Sra. Villajos la actitud de hablar siempre de lo que se ha hecho antes. Indica el Sr. Borruey que si ahora va al teatro es porque lo hizo el anterior Equipo de Gobierno.

Pide información para que la oposición esté informada y pueda ayudar al Equipo de Gobierno si se presentan propuestas adecuadas, presentadas con transparencia.

. Indica que decir que antes las plazas estaban en batería y ahora en cordón ,no es hacer nada, es simplemente cambiar el coche. Y señala que a lo mejor a tenido un policia hábil que se lo ha dicho, y , sin embargo, en su momento a él no se lo dijeron. Pide que se diga donde se han hecho los aparcamientos ,como los han creado, si ha costado dinero o va a costar en propiedades que no son municipales. Menciona que habrá que ver si se coge un solar y se dice al cabo de tres meses o un año que se va a edificar, si lo que se ha asfaltado y los aparcamientos que se hagan, no supone tirar el dinero.

Señala que no se puede estar criticando permanentemente al anterior Equipo de Gobierno Indica que dicho Equipo hizo los aparcamientos que pudo, pero señala que ellos no vendieron el suelo, a

tirar els diners.

Assenyala que no es pot estar criticant permanentment l'anterior equip de govern. Indica que aquest equip va fer els aparcaments que va poder, però assenyala que ells no van vendre el sòl, a diferència de l'actual equip que pretén vendre'n. Acaba assenyalant que venent subsòl qualsevol pot fer places d'aparcament.

Pren la paraula el Sr. Gabarda assenyalant que no donarà una relació de les places d'aparcament fetes al llarg d'aquest temps. Afig que el que es porta al Ple no és la determinació de la forma de gestió dels aparcaments, sinó la modificació del PGOU en dos sentits. Primer, establir la compatibilització de l'ús de l'aparcament com a no dependent del desenvolupament de l'ús dotacional públic dominant, és a dir, possibilitar que es puguin construir aparcaments subterranis davall qualsevol tipus d'equipament, sense que l'aparcament estiga vinculat a aquest. Demana respecte per a la seua intervenció. Explica l'anterior idea, posant un exemple pràctic (dotació esportiva).

Assenyala que, en segon lloc, es tracta d'excloure el subsòl de la condició de domini públic, tramitant-se, paral·lelament a l'expedient de planejament, un estudi de viabilitat on es determinarà la conveniència de la forma de gestió. Indica que això és el que l'anterior equip de govern fet fins ara. Assenyala que sense entrar a enumerar el que va fer aquest equip, en més d'una ocasió el van traure a concurs i a vegades sense concurs, al sector.

Finalment, indica que la motivació és la necessitat d'escometre la construcció d'aparcaments com a prioritat. Assenyala que és una actuació

diferencia del actual Equipo que pretende venderlo. Acaba señalando que vendiendo subsuelo cualquiera puede hacer plazas de aparcamiento.

Toma la palabra el Sr. Gabarda señalando que no va a dar una relación de las plazas de aparcamiento hechas a lo largo de este tiempo. Añade que lo que se trae al Pleno no es la determinación de la forma de gestión de los aparcamientos, sino la modificación del P.G.O.U. en dos sentidos. Primero, establecer la compatibilización del uso del aparcamiento como no dependiente del desarrollo del uso dotacional público dominante, es decir posibilitar que se puedan construir aparcamientos subterráneos bajo cualquier tipo de equipamiento, sin que dicho aparcamiento esté vinculado al mismo. Pide respeto para su intervención. Explica la anterior idea, poniendo un ejemplo práctico (dotación deportiva).

Señala que, en segundo lugar, se trata de excluir el subsuelo de la condición de dominio público, tramitándose, paralelamente al expediente de planeamiento, un estudio de viabilidad donde se determinará la conveniencia de la forma de gestión.. Indica que eso es lo que el anterior Equipo de Gobierno hecho hasta ahora. Señala que sin entrar a enumerar lo que hizo dicho Equipo, en más de una ocasión lo sacaron a concurso, y a veces sin concurso. a lo privado.

Por último, indica que la motivación es la necesidad de acometer la construcción de aparcamientos como prioridad. Señala que es una actuación prevista en la legislación urbanística valenciana. Indica que la actual fase no implica la elección de un modelo de gestión, sino tener disponibles todas las opciones. Afirma que, de lo que se trata al aprobar la modificación por el Pleno, es de someterlo al público.

prevista en la legislació urbanística valenciana. Indica que l'actual fase no implica l'elecció d'un model de gestió, sinó tindre disponibles totes les opcions. Afirmar que, del que es tracta en aprovar la modificació pel Ple, és de sotmetre'l al públic.

El Sr. alcalde destaca el compromís de l'actual equip de govern per a millorar o, si es pot, resoldre el problema de l'aparcament en el nostre municipi, fer una ciutat més habitable i aconseguir que les voreres no estiguen ocupades pels vehicles, que és el que ocorre en l'actualitat. Agraïx el treball realitzat per les dues regidories que s'han coordinat. I finalment, manifesta que, amb el compliment d'aquest compromís amb els ciutadans, ajuden al seu benestar.

A la vista d'allò que s'ha exposat, i de l'informe emés pel cap de la Secció de Planejament Urbanístic i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Política Territorial i Vertebració, de data 20 de febrer del 2008, el Ple, amb els vots a favor del Grup Popular (14), i en contra del Grup Socialista (8) i EU-BLOC-VERDS-IR: ACCORD (2), acorda:

PRIMER.- Sotmetre a informació pública, per període d'un mes, d'acord amb el que estableix l'article 83.2 de la Llei 16/2005, Urbanística Valenciana, la Modificació Puntual núm. 44 del Pla General d'Ordenació Urbana de Paterna, redactada per les arquitectes municipals; que té com a objecte possibilitar l'increment de places d'aparcament en el municipi amb la creació de borses d'aparcament subterrani en distints punts del municipi.

SEGON.- Publicar el

El Sr. Alcalde destaca el compromís del actual Equip de Gobierno para mejorar o, si se puede, resolver el problema del aparcamiento en nuestro municipio, hacer una ciudad más habitable y conseguir que las aceras no estén ocupadas por los vehículos, que es lo que ocurre en la actualidad. Agradece el trabajo realizado por las dos Concejalias que se han coordinado. Y por último, manifiesta que, cumpliendo este compromiso con los ciudadanos, ayudan a su bienestar.

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

sotmetiment a informació pública en el DOGV, en un diari d'informació general editat a la Comunitat Valenciana i en el tauler d'anuncis de la casa consistorial, advertint de la possibilitat de formular al·legacions, per un termini d'un mes, comptat des de l'última publicació de l'edicta; tot això d'acord amb el que disposa l'esmentat article 83.2 de la LUV.

126.-SECCIÓ DE PLANEJAMENT URBANÍSTIC.- TEXT REFÓS DE LA MODIFICACIÓ NÚM.1 DEL PLA PARCIAL I EL TEXT REFÓS DEL PLA PARCIAL DEL SECTOR 14: APROVACIÓ.- Donat compte de l'expedient tramitat per aquest Ajuntament de Programa d'Actuació Integrada de la Unitat d'Execució núm. 2 del Pla Parcial del Sector 14.

VIST.- Que, per acord plenari de 21/12/2006, es va aprovar la programació de la Unitat d'Execució núm.2 del Pla Parcial del Sector 14, basant-se en l'alternativa tècnica presentada per l'Agrupació d'Interés Urbanístic "Monasterio de Santa Catalina de Siena (monjas dominicas)"; condidicionada a la introducció en aquesta de les modificacions contingudes en els informes tècnics que obren en l'expedient.

VIST.- Que la dita aprovació implicava l'aprovació provisional dels instruments de planejament incorporats a l'expedient (açò és: Modificació Puntual núm. 1 del Pla Parcial del Sector 14 i Text Refós d'aquest Pla); que esdevindria definitiva amb l'expedició del document emés per l'organisme autònom competent en què s'acreditat que no afecta l'ordenació estructural del sector. En cas de no expedir-se aquest document, s'hauria de remetre a la Conselleria de Territori i Habitatge i instar a l'aprovació definitiva d'aquesta.

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 Dominicanas)"; condidicionada 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

VIST.- Que, igualment, suposava l'aprovació del PAI i del Projecte d'Urbanització incorporat a aquest, amb les modificacions descrites en els informes tècnics incorporats a l'acord. La dita aprovació no desplegarà la seua eficàcia jurídica mentre no recaiga l'aprovació definitiva del planejament.

VIST.- Que, als efectes de continuar la tramitació de l'expedient, es va atorgar a l'agent urbanitzador designat, un termini per a la presentació d'un Text Refós que arreplegue les modificacions exigides.

VIST.- Que l'Agrupació d'Interés Urbanístic Monestir de Santa Caterina de Siena (monges dominiques) s'ha aportat la documentació exigida pels tècnics municipals.

VIST.- Que la Sra. arquitecta municipal ha emés l'informe següent:

"Assumpte: comprovació de la introducció de les modificacions contingudes en els informes tècnics basant-se en el que disposa l'acord de 27 de desembre del 2006 d'Aprovació provisional de la programació de la Unitat d'Execució núm. 2 del pla parcial del Sector 14 basant-se en l'alternativa presentada per l'Agrupació d'Interés Urbanístic Monestir de Santa Caterina de Siena.

El tècnic que subscriu, després d'examinar els documents oportuns de l'expedient de referència, presentats en aquest Ajuntament en virtut de la Llei 6/1994 reguladora de l'Activitat Urbanística (LRAU) i de la Llei 16/2005, de 30 de

desplegarà su eficacia jurídica mientras no recaiga la aprobación definitiva del planeamiento.

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

desembre, de la Generalitat, Urbanística Valenciana (LUV), emet el següent:

INFORME TÈCNIC

L'Ajuntament en Ple, en sessió ordinària celebrada el dia 21 de desembre del 2006, va acordar aprovar la programació de la Unitat d'Execució núm. 2 del Pla Parcial del Sector 14, basant-se en l'alternativa tècnica presentada per l'Agrupació d'Interés Urbanístic Monasterio de Santa Catalina de Siena (Monjas Dominicas); havent d'introduir-se les modificacions contingudes en els informes tècnics que acompanyen a l'acord.

Analitzada la documentació presentada, de data febrer del 2007, i que és la següent: modificació puntual núm. 1 del Pla Parcial, text refós d'aquest pla, i projecte d'urbanització, es va observar, en informe tècnic emés en data 13 de juny del 2007, que el text refós no s'ajustava, en tres aspectes, a l'acord plenari. Aquests aspectes són els següents:

- 1.- S'incorpora un "ús alternatiu" a la zona d'ús religiós.
- 2.- No s'inclou, en les ordenances municipals, l'estàndard d'1 plaça d'aparcament per cada 25 m²t en la parcel·la P4.
- 3.- Es planteja un termini de caducitat de 2 anys, passat el qual queda eximida la propietat de l'obligació de destinar un ús comercial de 2.000 m²t de venda al detall, podent, en aquest cas, implantar-se qualssevol altres usos dels permisos en l'esmentada parcel·la."

En l'informe municipal se sol·licita que el text refós s'adeqüe a l'acord plenari.

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

Amb data de registre d'entrada 4 de desembre del 2007 es presenta nova documentació, datada al novembre del 2007. La dita documentació es compon de:

a) Escrit justificatiu del projecte corregit al febrer del 2007 de la Modificació núm.1 i text refós del Pla parcial del Sector 14 del PGOU de Paterna.

b) Memòria de la Modificació núm.1 del Pla parcial del Sector 14.

c) Text Refós del Pla parcial del Sector 14.

S'adverteix, en l'escrit justificatiu (a)) que no es presenta nova documentació gràfica perquè aquesta roman inalterable en no haver-se vist afectada per les modificacions ressenyades.

En l'informe municipal emés en data 12 de febrer del 2008 es conclou que:

S'haurà de presentar un text refós ajustat a l'acord del Ple de 21 de desembre del 2006.

Aquest requisit es pot compaginar amb la tramitació de la modificació pretesa del planejament, així:

La documentació presentada s'entén procedent per al sotmetiment a exposició al públic com a Modificació puntual núm.2 del Pla Parcial del Sector 14.

Amb data 15 de febrer del 2008 es presenta nova documentació. La documentació presentada consta de:

a) Text de la Modificació núm.1 del Pla parcial.

b) Text refós del Pla parcial.

projecto 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

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:

a) Texto de la Modificación nº1 del Plan Parcial.

b) 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,

Analitzada la dita documentació s'estima el següent:

La documentació aportada s'ajusta a l'acord plenari de 21 de desembre del 2006.

No obstant, la corporació, amb el seu millor criteri, resoldrà.

Paterna, 18 de febrer del 2008.- Vicenta M^a Ortiz Tarín.- Arquitecta municipal."

ATÉS.- Que, l'article 22.2.c de la Llei 7/85, reguladora de les Bases de Règim Local (amb la redacció donada per la Llei 11/1999) estableix que correspon al Ple de l'Ajuntament l'aprovació que pose fi a la tramitació municipal dels plans i la resta d'instruments d'ordenació previstos en la legislació urbanística; i que és necessari el vot favorable de la majoria simple dels assistents, per no tractar-se d'un instrument de planejament general.

A la vista d'allò que s'ha exposat, i de l'informe emès pel Cap de la Secció de Planejament Urbanístic, i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Política Territorial i Vertebració de 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Donar per bo el Text de la Modificació núm. 1 del Pla Parcial i el Text refós del Pla Parcial del Sector 14, presentats per l'Agrupació d'Interés Urbanístic "Monasteri de Santa Catalina de Siena (monjas dominicas)."

SEGON.- Notificar a l'agrupació perquè en prenga coneixement i oportuns efectes.

13é.-SECCIÓ DE CONTRACTACIÓ I PATRIMONI.- ALIENACIÓ A CONFRONTANTS

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 Dominicanas)".

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

DE PARCEL·LA SOBRANT, NO SUSCEPTIBLE D'ÚS ADEQUAT EN LA PLAÇA MAJOR NÚM. 9.- Donat compte de l'expedient de referència.

Vista de la instància presentada pel Sr. Jaime Ortiz Ramón, en què sol·licita, en la seua qualitat de confrontant, la compra de la parcel·la sobrant que recau a la Plaça Major núm. 9.

VIST que, d'acord amb l'informe de l'arquitecte municipal de data 10/12/07, es tracta d'un sòl no destinat a viari que, per la seua extensió reduïda, forma irregular i emplaçament no és susceptible d'ús adequat com a parcel·la independent, i és oportuna la seua alienació a confrontants.

VIST que d'acord amb les dades que obren en l'expedient (informe de l'arquitecte, escriptura de propietat confrontant), hi ha un únic propietari confrontant al sobrant Sr. Jaime Ortiz Ramón.

VIST que d'acord amb el mateix informe de l'arquitecte municipal, la parcel·la sobrant a adquirir té una superfície de 2,63 m2 i un valor de 1.478,06 €/m2s, la qual cosa suposa un valor d'alienació total de la parcel·la de 3.887 euros (impostos exclosos).

VIST que mitjançant compareixença de data 8/01/08, el Sr. Jaime Ortiz Ramón, manifesta el seu desig d'adquirir la parcel·la sobrant.

VIST que, en data 11/02/08 compareix novament el Sr. Jaime Ortiz Ramón i manifesta que ha donat l'immoble de la seua propietat en la Plaça Major núm. 9 a les seues tres filles, la Sra. Vicenta M^a, Sra. Inmaculada i Sra. María Ortiz Tarín, i aporta una còpia de l'escriptura de donació.

VIST que mitjançant

sobrant recayente a la Plaza Mayor nº 9.

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 sobrant D. Jaime Ortiz Ramón.

RESULTANDO que de acuerdo con el mismo informe del Arquitecto municipal la parcela sobrant 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 sobrant.

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 sobrant colindante al inmueble de su propiedad en la Plaza Mayor nº 9, a partes iguales y de forma indivisa.

CONSIDERANDO lo establecido

compareixença de data 15/02/08, la Sra. Vicenta M^a, Sra. Inmaculada i Sra. María Ortiz Tarín manifesten el seu desig d'adquirir el sobrant confrontant a l'immoble de la seua propietat en la Plaça Major núm. 9, a parts iguals i de forma indivisa.

ATÉS allò que s'ha establert pels articles 11,20,21 i 62 de la Llei 16/2005 de 30 de novembre, Urbanística València, respecte als drets i obligacions a complir pels propietaris del sòl urbà, perquè aquests terrenys adquirisquen la condició de solar, d'acord amb les determinacions del Pla General Municipal.

ATÉS el caràcter patrimonial de les parcel·les sobrants incloses en els plans d'ordenació urbana definitivament aprovats, que estableix l'article 7 i 8 del Reglament de Béns de les Entitats Locals aprovat per Reial Decret núm. 1.372/86 de 13 de juny.

ATÉS el que estableixen els articles 112, 115 i 118 del Reglament de Béns de les Entitats Locals respecte a la venda directa de les parcel·les sobrants, als propietaris confrontants.

ATÉS que correspon a l'Ajuntament en Ple l'alienació i permuta de béns patrimonials en els termes de l'art. 22 de la Llei 7/85 reguladora de Bases del Règim Local.

A la vista del que s'ha exposat i de l'informe emés pel cap de secció de Contractació i Patrimoni, i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Gestió Municipal de data 22 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Donar d'alta en la pròxima rectificació d'inventari i

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

en el Registro de la Propiedad com a patrimonial, la parcel·la sobrant no susceptible d'ús adequat recaient a la Plaça Major núm. 9, amb les dades que obren en l'expedient.

SEGON.- Procedir a l'alienació per venda directa a les propietàries confrontants la Sra. Vicenta M^a, Sra. Inmaculada i Sra. María Ortiz Tarín, de la parcel·la sobrant no susceptible d'ús adequat recaient a la Plaça Major núm. 9, de 2,63 m2, per un valor total de 3.887 euros (impostos exclosos).

La venda s'efectuarà per mitjà d'escriptura pública notarial, amb despeses a càrrec del comprador i tributs segons Llei.

TERCER.- Notificar aquest acord als interessats i requerir-los perquè es personen en Intervenció per a ingressar l'import de l'alienació de forma prèvia a la formalització de l'escriptura pública de compravenda i aporten una nota simple del Registro de la Propiedad de titularitat.

QUART.- Notificar a Intervenció Municipal i a la Secció de Rendes als efectes oportuns.

CINQUÉ.- Que el Negociat de Patrimoni reflectisca les variacions de superfície i valor conseqüència de l'alienació en la pròxima Rectificació d'Inventari i en el Registro de la Propiedad.

SISÉ.- Donar compte de l'alienació, en els termes de l'art. 109 del Reglament de Béns, a l'òrgan competent de la Comunitat Autònoma.

14é.-SECCIÓ DE CONTRACTACIÓ I PATRIMONI.- ALIENACIÓ DE PARCEL·LA

propietarias colindantes D^a. Vicenta M^a, D^a Inmaculada y D^a María Ortiz Tarín, de la parcela sobrante no susceptible de uso adecuado recayante 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 COVES 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,

SOBRANT NO SUSCEPTIBLE D'ÚS ADEQUAT RECAIENT A LA PLAÇA COVES DE QUELO.-
Donat compte de l'expedient de referència.

Vista la instància presentada pel Sr. Pedro Terrádez Morcillo en representació de la Promotora Covalturia SL, en què sol·licita en la seua qualitat de confrontant, la compra de la parcel·la sobrant recaient a la plaça Coves de Quelo.

VIST que, d'acord amb l'informe de l'arquitecte municipal de data 27/11/07, es tracta d'un sòl no destinat a viari que, per la seua extensió reduïda, forma irregular i emplaçament no és susceptible d'ús adequat com a parcel·la independent, i és oportuna la seua alienació a confrontants.

VIST que, d'acord amb les dades que obren en l'expedient (informe de l'arquitecte, escriptura de propietat confrontant), hi ha un únic propietari confrontant al sobrant que és la Promotora Covalturia SL.

VIST que, d'acord amb el mateix informe de l'arquitecte municipal, la parcel·la sobrant a adquirir té una superfície de 6,2 m2 i un valor de 1.478,06 €/m2s, cosa que suposa un valor d'alienació total de la parcel·la de 9.164 euros (impostos exclosos).

VIST que mitjançant compareixença de data 7/01/08, el Sr. Pedro Terrádez Morcillo en representació de l'entitat Promocions Covalturia SL, manifesta el seu desig d'adquirir la parcel·la sobrant i que la dita compravenda estiga subjecta a l'IVA.

ATÉS allò que s'ha establert pels articles 11, 20, 21 i 62 de la Llei 16/2005 de 30 de novembre, Urbanística València, respecte als drets i obligacions a complir pels propietaris del sòl urbà, perquè

solicitando en su calidad de colindante, la compra de la parcela sobrante recayente a la plaza Coves 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

aquests terrenys adquirisquen la condició de solar, d'acord amb les determinacions del Pla General Municipal.

ATÉS el caràcter patrimonial de les parcel·les sobrants incloses en els plans d'ordenació urbana definitivament aprovats, que estableix l'article 7 i 8 del Reglament de Béns de les Entitats Locals aprovat per Reial Decret núm. 1.372/86 de 13 de juny.

ATÉS el que estableixen els articles 112, 115 i 118 del Reglament de Béns de les Entitats Locals respecte a la venda directa de les parcel·les sobrants, als propietaris confrontants.

ATÉS que correspon a l'Ajuntament en Ple l'alienació i permuta de béns patrimonials en els termes de l'art. 22 de la Llei 7/85 reguladora de Bases del Règim Local.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe emés pel cap de secció de Contractació i Patrimoni, i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Gestió Municipal de data 22 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Donar d'alta en la pròxima Rectificació d'Inventari i en el Registre de la Propietat com a patrimonial, la parcel·la sobrant no susceptible d'ús adequat recaient a la Plaça Coves de Quelo, amb les dades que obren en l'expedient.

SEGON.- Procedir a l'alienació per venda directa al confrontant promocions Covaltúria SL, de la parcel·la sobrant no susceptible d'ús adequat recaient a la Plaça Coves de Quelo, de 6,2 m2, per una valor total de 9.164 euros (IVA

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, 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 sobrant no susceptible de uso adecuado recayente a la Plaza Coves de Quelo, con los datos que obran en el expediente.

SEGUNDO.- Proceder a la enajenación por venta directa al colindante promociones Covaltúria S.L, de la parcela sobrant no susceptible de uso adecuado recayente a la Plaza Coves 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

exclòs).

La venda s'efectuarà per mitjà d'Escripura Pública Notarial, amb despeses a càrrec del comprador i tributs segons Llei.

TERCER.- Notificar aquest acord als interessats i requerir-los perquè es personen en Intervenció per a ingressar l'import de l'alienació i de l'IVA corresponent a aquesta de forma prèvia a la formalització de l'Escripura Pública de compravenda i aporten nota simple del Registre de la Propietat de titularitat.

QUART.- Notificar a Intervenció Municipal i a la Secció de Rendes als efectes oportuns.

CINQUÉ.- Que el Negociat de Patrimoni reflectisca les variacions de superfície i valor conseqüència de l'alienació en la pròxima Rectificació d'Inventari i en el Registre de la Propietat.

SISÉ.- Donar compte de l'alienació, en els termes de l'art. 109 del Reglament de Béns, a l'òrgan competent de la Comunitat Autònoma.

15é.- SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- OCI I ESPLAI.- APROVACIÓ DE LA DENOMINACIÓ OFICIAL DE LES FESTES MAJORS COM A "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".- Donat compte de l'expedient de denominació oficial de les Festes Majors com a "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".

Vist l'escrit presentat pel president de la Confraria del Stm. Crist de la Fe i Sant Vicent

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 PROMOCIÓ Y DINAMIZACIÓ 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".- Dada cuenta del expediente de denominación oficial de las Fiestas Mayores como "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTÍSSIM 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 SANTÍSSIM CRIST DE LA FE Y SANT VICENT FERRER".

CONSIDERANDO que la

Ferrer, en què sol·licita la denominació oficial de les festes de finals d'agost quedant de la forma següent: FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR DEL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".

ATÉS que la proposta ha sigut dictaminada favorablement per la Comissió de Festes i la Comissió Informativa Permanent de Promoció i Dinamització Municipal.

Pren la paraula el Sr. Borruey assenyalant que, més que una dació de compte, hauria de ser una aprovació, ja que si hi ha una denominació de les festes oficials, qualsevol modificació de la qüestió ha de ser aprovada pel Ple.

Tot seguit el Sr. alcalde assenyala l'existència d'un error en la redacció del punt de l'orde del dia, i indica que es tracta d'una aprovació i no d'una dació de compte.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe de la cap de secció de Promoció i Dinamització Municipal i el dictamen del Consell Sectorial de Festes de data 12 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Denominar oficialment les festes que se celebren a final d'agost com a FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".

SEGON.- Tots aquells documents que facen referència a les Festes Majors hauran de figurar amb la nova denominació aprovada "FESTES MAJORS DE PATERNA EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER".

16é.-SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- APROVACIÓ

proposta ha sido dictaminada favorablemente por la Comisión de Fiestas y la Comisión Informativa Permanente de Promoción y Dinamización Municipal.

Toma la palabra el Sr. Borruey señalando que, más que una dación cuenta, debería ser una aprobación, ya que si hay una denominación de las fiestas oficiales, cualquier modificación de la cuestión debe ser aprobada por el Pleno.

Acto seguido el Sr. Alcalde señala la existencia de un error en la redacción del punto del orden del día, indicando que se trata de una aprobación y no de una dación cuenta.

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 SANTÍSSIM 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 SANTÍSSIM 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

ADHESIÓ A LA XARXA D'AGÈNCIES DE MEDIACIÓ PER A LA INTEGRACIÓ I LA CONVIVÈNCIA SOCIAL (AMICS).- Donat compte de l'expedient tramitat per la secció relatiu a l'adhesió a la XARXA AMICS.

VIST que la Generalitat Valenciana, a través de la Conselleria d'Immigració i Ciutadania, impulsa la creació d'una Xarxa d'Agències de Mediació per a la Integració i la Convivència Social (AMICS), l'objectiu de la qual és donar resposta d'una manera uniforme a les necessitats d'informació, orientació i assessorament de la població immigrant de cada municipi.

VISTO que la Conselleria està invitant als diferents ajuntaments de la Comunitat Valenciana, entre ells Paterna, a integrar-se en l'esmentada xarxa mitjançant una modalitat de "compromís d'adhesió".

VIST que, segons informe del responsable de Cooperació i Immigració actualment hi ha recursos en diferents àrees municipals que desenvolupen accions dirigides a tots els ciutadans inclosos els immigrants.

VIST que independentment d'aquest conveni, l'Ajuntament té previst crear un servei específic relacionat amb la integració social d'immigrants.

VIST que l'adhesió a la Xarxa AMICS, no implica en un primer moment compromís econòmic.

ATESA la providència dictada per la Regidoria de Turisme i Cooperació.

ATÉS l'article 6 de la llei 5/1997, de 25 de juny, per la qual

Conselleria de Immigración 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.

RESULTANTO que La Conselleria 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 Immigración 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,

es regula el Sistema de Serveis Socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, referent a les competències de les administracions locals en la dita matèria.

ATÉS l'article 25, de la llei 5/1997, de 25 de juny, en referència a les actuacions per part dels Serveis Socials en matèria de minories ètniques.

ATÉS el que disposa l'article 25.1. apartat k) de la Llei 7/85 de 2 d'abril, de Bases de Règim Local, modificat per la Llei 11/99 de 21 d'abril pel qual el municipi, per a la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seues competències, pot promoure qualsevol classe d'activitats i prestar tots els servicis públics que contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal, en la prestació dels serveis socials i de promoció i reinserció social.

ATÉS allò que s'ha previngut en l'art. 88 de la Llei 30/92 de 26 de novembre de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, modificat per la Llei 4/99 de 13 de gener en relació a la terminació convencional del procediment pel qual les administracions públiques podran celebrar acords, pactes, convenis, com també del contingut mínim d'aquests i que aquests no suposaran alteració de les competències atribuïdes als òrgans administratius.

ATÉS l'informe emés pel tècnic de Cooperació i Immigració d'aquest Ajuntament sobre la conveniència de l'adhesió a la XARXA AMICS.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe del cap de secció de Promoció i Dinamització Municipal i del dictamen de la

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 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

Comissió Informativa Permanent de Promoció i Dinamització Municipal, de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Adherir-se a la Xarxa d'Agències de Mediació per a la Integració i la Convivència Social (AMICS) impulsada per la Generalitat Valenciana a través de la Conselleria d'Immigració i Ciutadania, el text de la qual és del tenor següent:

"COMPROMÍS D'ADHESIÓ A LA XARXA
AMICS

València, de del 2008

En l'última dècada hi ha hagut un augment progressiu de la immigració en la nostra societat, arribant actualment al 15% sobre la població total, la qual cosa ha comportat un augment de la diversitat i el pluralisme social.

Aquest increment té una repercussió política en diferents àmbits com el sanitari, l'educatiu, en la vivenda o l'ocupació, la qual cosa fa necessari la realització de projectes d'integració capaços de donar resposta a les noves necessitats, i aconseguir així, entre tots, una societat més justa i solidària.

En els últims anys, la Comunitat Valenciana, com a exponent de desenvolupament econòmic i prosperitat, s'ha convertit en un pol d'atracció d'aquells col·lectius de població, fonamentalment immigrants, que busquen una millora substancial de les seues condicions de vida.

D'altra banda, som conscients que la immigració, entre altres aspectes positius, és un factor determinant per al creixement econòmic i demogràfic de la nostra comunitat.

En el marc dels compromisos adquirits en el respecte dels drets humans, i d'acord amb la legislació vigent, la societat valenciana considera que tots els ciutadans

Generalitat Valenciana a través de la Conselleria de Immigración 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 Conselleria de Inmigración y Ciudadanía en uso de sus competencias recogidas en el

tenen els mateixos drets sense distinció de raça, sexe, opinió o religió.

D'acord amb allò que s'ha exposat, la Generalitat Valenciana a través de la Conselleria d'Immigració i Ciutadania fent ús de les seues competències arreplegades en el Decret 101/2007, de 13 de juliol, del Consell, i els Ajuntaments, en relació, a les competències que tenen atribuïdes, com així ve arreplegat en la normativa de règim local, aposten, ambdues administracions, per la col·laboració interadministrativa, i amb aquest fi, entenen necessària la consolidació de la Xarxa d'Agències AMICS.

De la voluntat de crear espais conjunts on es done la cooperació entre les administracions públiques en polítiques d'integració, i sent coneixedors de la labor que des de la Conselleria d'Immigració i Ciutadania s'està realitzant amb la Xarxa d'Agències de Mediació per a la Integració i la Convivència Social (en avant AMICS), en informació, mediació, assessorament i orientació, en matèria d'immigració, els sotasignats ens comprometem a fomentar la integració de tots els ciutadans a través de la nostra ADHESIÓ A LA XARXA AMICS, i posar a la seua disposició la informació i recursos que l'administració té en la matèria.

La Conselleria d'Immigració i Ciutadania, per la seua banda, es compromet a coordinar les polítiques d'integració de la immigració amb els ens locals ací reunits o que en un futur s'adherisquen a la Xarxa d'Agències AMICS.

Amb el compromís que ara adquirim, sabem que estem apostant per afavorir la implicació de totes les entitats de la societat en la construcció d'una societat més solidària, tolerant i integradora, com també, de donar els passos necessaris per a aconseguir

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.

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 Conselleria 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 Conselleria 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

l'efectiva cooperació entre información y la solidaridad.
administracions, per tal
d'aconseguir la integració plena de
tots els ciutadans que conviuen en
la nostra Comunitat, açò és, una
societat oberta i plural que
garanteix el principi de la igualtat
d'oportunitats per a tots des de
l'educació, la informació i la
solidaritat.

CONSELLER DE IMMIGRACIÓ I ALCALDE DE
CIUTADANIA

ALCALDE DE

Rafael Blasco Castany
ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

ALCALDE DE

"

SEGON.- Facultar el Sr. alcalde-president per a la subscripció del compromís d'adhesió.

TERCER.- Comunicar el present a la Conselleria d'Immigració i Ciutadania, i a la Secció de Benestar Social als efectes oportuns.

17é.-SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- APROVACIÓ CONVENI DE COL·LABORACIÓ AMB EL CENTRE D'ESTUDIS PER A LA INTEGRACIÓ SOCIAL I LA FORMACIÓ D'IMMIGRANTS PER A ELABORACIÓ DE PLA MUNICIPAL DE CONVIVÈNCIA INTERCULTURAL.- Donat compte de l'expedient de referència.

Vist l'informe elaborat pel tècnic respectiu referent a la firma de conveni entre l'Ajuntament de Paterna i el Centre d'Estudis per a la Integració Social i formació d'Immigrants-Fundació de la Comunitat Valenciana (Ceimigra).

VIST que la Comunitat Valenciana es troba dins dels fluxos migratoris de recepció de població i que el municipi de Paterna, donades les seues característiques quant a oportunitats laborals, és punt de destí de la dita població.

VIST que la despesa prevista pel tècnic de l'Ajuntament ascendeix a 9.000 euros.

ATÉS l'article 25 de la llei 7/85, de 2 d'abril, de Bases de Règim Local, en referència a les competències de les administracions locals en matèria de serveis socials i integració social.

ATÉS l'article 6 i el 25 de la llei 5/97, de 25 de juny, per la qual es regula el Sistema de Serveis

SEGUNDO.- Facultar al Sr. Alcalde-President 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

Socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en referència a les competències de les administracions locals i el seu desenvolupament quant a minories ètniques.

ATÉS el que preveu l'article 7 i següents de la llei 30/92, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, modificat per la llei 4/99, de 13 de gener, en relació a l'elaboració de convenis, plans i programes conjunts entre les distintes administracions públiques, en coincidència tot això amb l'article 57, de la llei 7/85, de 2 d'abril, de Bases de Règim Local.

ATÉS l'informe d'Intervenció sobre l'existència de crèdit en la partida 3236-48912 RC 5.836.

ATÉS l'informe emés pel tècnic corresponent sobre aquest conveni.

ATÉS el Decret 5053, de data onze de novembre de dos mil set pel qual s'aprova la firma de conveni entre l'Ajuntament i la dita entitat.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe del cap de secció de Promoció i Dinamització Municipal i el dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Promoció i Dinamització Municipal de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Subscriure un conveni específic de col·laboració entre l'Ajuntament de Paterna i el Centre d'Estudis per a la integració social i formació d'immigrants, Fundació de la Comunitat Valenciana, per tal de realitzar actuacions tendents l'elaboració d'un Pla Municipal de

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.

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 la

convivència Intercultural, i que a continuació es transcriu:

"CONVENI ESPECÍFIC DE COL·LABORACIÓ ENTRE L'AJUNTAMENT DE PATERNA I EL CENTRE D'ESTUDIS PER A LA INTEGRACIÓ SOCIAL I FORMACIÓ D'IMMIGRANTS, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA, PER A L'ELABORACIÓ D'UN PLA MUNICIPAL DE CONVIVÈNCIA INTERCULTURAL

València, de de 200

REUNITS

D'una part, l'Il·lm. Sr. D. Lorenzo Agustí Pons, alcalde-president de l'Excm. Ajuntament de Paterna, amb domicili en la Plaça Enginyer Castells 1, 46980 Paterna, actuant en nom i representació d'aquest organisme, en l'exercici de les atribucions que confereix a l'Alcaldia l'article 21-1-b) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local.

D'una altra part, el Sr. Joaquín García Roca, en qualitat de director gerent del Centre d'Estudis per a la Integració Social i Formació d'Immigrants, Fundació de la Comunitat valenciana (en avant, CeiMigra), amb domicili social en 46008 València, GV Ferran el Catòlic 78 i amb CIF G-97108062, actuant en nom i representació de la mateixa i legitimat per a aquest acte en virtut d'acord del Patronat de data 19 de desembre del 2003 i conforme a l'escriptura del notari de València, el Sr. Salvador Alborch Domínguez, amb número de protocol 00021, datada a 8 de gener del 2004.

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.

Ambdues parts es reconeixen recíprocament la capacitat legal necessària per a aquest acte, i en conseqüència,

EXPOSEN

PRIMER.- Que l'Ajuntament de Paterna, des de la Regidoria de Cooperació, té entre els seus objectius, en el marc del present conveni:

1.- Conèixer la situació real de la immigració en l'àmbit local per a dissenyar projectes específics que previnguin o superen situacions de conflicte i promoció de la convivència i la integració social.

2.- Garantir el coneixement i el ple accés als serveis d'informació, orientació sobre les normes i els recursos, d'integració i protecció, existents en la ciutat als nous ciutadans.

3.- Potenciar, en el nivell de coexistència, les organitzacions i moviments socials i la seua capacitat de negociació enfront de l'administració i altres grups socials.

4.- Facilitar l'accés a la cultura de la població acollidora als ciutadans immigrants, com també el coneixement de la població autòctona sobre les diverses cultures que arriben i s'estableixen en un territori comú.

5.- Fomentar i projectar un espai intercultural com a espai idoni d'acollida especialitzada i des d'on es potencie una cultura de coresponsabilitat entre tots els actors implicats -ajuntament, mancomunitat, ONG, associacions autòctones i d'immigrants...-, tot afavorint projectes conjunts que eviten la duplicitat de les accions, rendibilitzen objectius comuns i garantisquen l'acomodació de la població, amb la realització dels

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.

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 coresponsabilidad 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

convenis de col·laboració estable que siga procedent entre totes les parts.

6.- Fomentar l'accés al mercat laboral, com també un seguiment sobre les condicions laborals dels immigrants en les empreses per a combatre per mitjà de l'Administració i de les entitats sindicals l'ocupació irregular, els abusos laborals i l'economia submergida.

7.- Fomentar i col·laborar en el finançament de projectes de cooperació d'immigrants inscrits en associacions i entitats sense ànim de lucre que implementen aquests projectes per al desenvolupament en els seus països d'origen (accions sanitàries, educatives, laborals, fórmules d'autogestió...) o en el propi municipi, però amb un clar benefici sobre la població que continua en el seu país.

SEGON.- Que el Centre d'Estudis per a la Integració Social i Formació d'Immigrants (CeiMigra), es proposa, entre altres, els següents fins fundacionals:

1.- L'establiment i gestió de l'Observatori Valencià de les Migracions, per a: el coneixement actualitzat dels fluxos migratoris, el diagnòstic de les transformacions socials en què incideixen, i la proposta de mesures que responguen a les noves realitats a administracions i entitats públiques, com també a ens socials.

2.- L'establiment i gestió d'una Escola de Ciutadania Intercultural dirigida a: la formació especialitzada de professionals i voluntaris sobre migracions, gestió de la pluralitat cultural, mediació social i convivència; la formació de dirigents comunitaris i emprenedors socials en tota forma de participació ciutadana; la formació

de col·laboració estable que proceda entre totes les parts.

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;

cívica d'immigrants; l'animació d'espais de trobada intercultural i interreligiosa; la sensibilització social; la formació per a la inserció social i la integració laboral de la població immigrant.

3.- El foment del codesenvolupament, a través de la formació i projecció social de líders comunitaris en els països d'origen de les migracions i de les associacions d'immigrants a la Comunitat Valenciana, de la reflexió conjunta amb els actors anteriorment mencionats, les ONG i la cooperació descentralitzada.

4.- Aquells altres fins relacionats amb l'estudi de les migracions, la formació i la integració social d'immigrants que determine el Patronat en el marc de la política de la Generalitat Valenciana en matèria d'immigració, codesenvolupament i ciutadania.

TERCER.- Que la Fundació CeiMigra té entre els seus objectius la informació, formació i assessorament de la població immigrant i el desenvolupament de qualsevol tipus d'activitats que impulsen la seua més plena integració social, com també el desenvolupament de qualsevol classe de màsters, cursos i activitats de formació d'aquelles persones que desitgen especialitzar-se en la temàtica de la immigració.

QUART.- Que les parts firmants, conscients de la necessitat formalitzar un marc procedimental que permetera la coordinació de les actuacions en l'àmbit de la immigració, d'acord amb les prioritats de cada institució, van firmar a aquest efecte un acord marc en data 5 de novembre del 2007, acord que requereix la posterior articulació de la col·laboració entre les parts mitjançant la concreció d'actuacions i compromisos específics de les entitats firmants,

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 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

per la qual cosa decideixen formalitzar aquest conveni específic, que es regirà per les següents

firmantes, por lo que deciden formalizar el presente Convenio Específico, que se regirá por las siguientes

CLÀUSULES

PRIMERA. Objecte del conveni

És objecte d'aquest conveni establir la col·laboració concreta de les parts firmants en l'elaboració d'un pla municipal estratègic de les migracions, per tal de contribuir tècnicament en l'elaboració del pla, respondre a les exigències de les persones immigrants en el context municipal, afavorir la incorporació dels immigrants al desenvolupament local i preparar la població i les institucions locals per a afrontar la convivència intercultural.

SEGONA. Programa de treball i activitats

La col·laboració entre ambdues entitats planteja la realització de les activitats basant-se en dos programes i amb les competències respectives que s'indiquen:

1.- Pla municipal de convivència intercultural

a. Diagnòstic de la realitat del municipi

CeiMigra ajudarà l'Ajuntament a elaborar un Pla municipal de convivència intercultural, per a la qual cosa es compromet a realitzar el diagnòstic de la immigració a través de l'Observatori Valencià de les Migracions, i a mantindre'l periòdicament actualitzat.

El diagnòstic s'elaborarà a partir de les dades secundàries que ofereisca l'Ajuntament, com també la

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

disposició de les dades de l'Observatori Valencià de les Migracions.

L'Ajuntament posarà a disposició del pla l'arreglada d'informació basada en l'observació participativa a través dels serveis municipals existents, per a la qual cosa assignarà un tècnic, d'entre els seus propis funcionaris, com a representant del pla.

El diagnòstic se centrarà a analitzar la presència d'immigrants en els diferents àmbits de convivència municipal, com també a valorar els recursos existents en el municipi. Per tant, s'analitzarà per mitjà de tècniques quantitatives i qualitatives els àmbits següents: el padró municipal d'habitants, el cens escolar, el cens d'habitatge, el cens sanitari, el cens d'associacions d'immigrants i d'associacions i entitats socials.

b.- Elaboració del pla

Després del diagnòstic de la realitat migratòria del municipi, la Fundació Ceimigra assessorarà i donarà suport a l'Ajuntament en la redacció del Pla municipal de convivència intercultural, mitjançant la designació d'una persona responsable de la comunicació permanent amb els serveis municipals.

2.- Suport en el desenvolupament d'activitats

Paral·lelament al diagnòstic municipal i la redacció del pla i en el marc de col·laboració que s'estableix, ambdues entitats uniran esforços humans, tècnics, financers i de gestió per a donar suport al desenvolupament d'activitats en distintes àrees d'intervenció:

Observatorio Valenciano de las Migraciones.

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

A) Formació

Com a actuació de caràcter urgent, a mamprendre en primer lloc, la Fundació Ceimigra realitzarà una proposta formativa en assumptes d'estrangeria i interculturalitat dirigida als tècnics municipals de les regidories implicades directament en temes d'immigració, oferta que s'ampliarà posteriorment als responsables veïnals, als dirigents d'associacions i als distints sistemes (educatiu, sanitari, policial...). Igualment, en cas que l'Ajuntament així ho decidisca, Ceimigra assessorarà des de la seua pròpia experiència en la implantació de cursos municipals ocupacionals i de formació no reglada que propicien la inserció laboral i la integració social dels immigrants.

A l'Ajuntament correspon sufragar les despeses corresponents a la docència i responsabilitzar-se de la gestió de les activitats formatives, articulant els procediments adequats (informació, preinscripcions, etc.) i disposant les infraestructures precises (espais, mitjans audiovisuals...) per a la celebració de l'activitat corresponent, com també el personal necessari per a portar tot això a cap.

B) Informació i assessorament

Ceimigra elaborarà materials d'informació d'interés per a les persones immigrants, relativa a assumptes d'estrangeria, laborals, habitacionals..., per tal de difondre'ls entre la població a través dels serveis municipals pertinents (Serveis Socials, ADL, Gabinet Psicopedagògic, centres juvenils...). Igualment, estarà a disposició dels tècnics municipals

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 decidiere, 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

per al seu assessorament en qüestions relacionades amb els temes mencionats, establint-se prèviament, de comú acord entre ambdues entitats, els mitjans, procediments o protocols que hauran d'utilitzar-se per a efectuar les consultes.

L'Ajuntament, per la seua banda, anirà a càrrec de les despeses generades per l'edició dels materials informatius, es responsabilitzarà de distribuir-los entre els serveis municipals competents perquè es difonguen i facilitarà la comunicació entre els tècnics de CeiMigra i cada un dels seus serveis municipals, i també es compromet a crear un servei de mediació en aquells llocs en què la composició de la població augmenta la complexitat de situacions.

C) Promoció de la mediació

La Fundació CeiMigra organitza cursos de formació per a la Mediació, tant d'iniciació com específics en diferents àmbits (mediació en la família, mediació laboral, mediació en salut...) i gestiona una borsa de treball de mediadors socials interculturals. Davant d'un possible conflicte intercultural en el municipi, la Fundació posarà a disposició de l'Ajuntament la seua borsa de mediadors interculturals, formats en els cursos de CeiMigra, per tal de gestionar el conflicte.

L'Ajuntament, per la seua banda, decidirà la forma jurídica de contractació en aquells casos en què es requerisca un mediador intercultural, i donarà curs, en el moment en què valora la necessitat, a un servei de mediació social professionalitzat per al municipi.

D) Sensibilització social

asesoramiento en cuestiones relacionadas con los mencionados temas, 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 aumenta 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 Fundació CeiMigra contribuirà a impulsar en el municipi totes les activitats que, de comú acord amb l'Ajuntament, es consideren pertinents per a la consideració social del fenomen migratori com a portal de transformació de relacions i com a nou aspecte a tindre en compte per a aconseguir una autèntica convivència de drets i deures -amb especial atenció al món educatiu, com a planter d'una nova ciutadania (col·legis, instituts, centres educatius, etc.) i als àmbits de participació social (barris, associacions, centres socials, etc.)-, a través, fonamentalment, de:

• Espais interculturals

CeiMigra posarà a disposició de les entitats i associacions que ho desitgen els materials apropiats per a la realització d'espais interculturals, espais que assessorarà des de la seua experiència.

A aquestes entitats i especialment a les associacions solidàries creades entre els propis immigrants, correspon la gestió dels espais amb l'ajuda del propi Ajuntament, que es responsabilitzarà de promoure la participació de les organitzacions socials, com també de disposar la infraestructura (local, mitjans...) i el personal necessaris per a l'exercici de l'activitat.

• Campanyes de sensibilització

CeiMigra elaborarà els continguts de les campanyes de sensibilització perquè s'implementen en el municipi, i assessorarà sobre les estratègies perquè s'implanten.

A l'Ajuntament correspon la programació, gestió i realització d'aquestes entre els diversos grups socials (estudiants, associacions veïnals i culturals, comerciants,

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

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,

etc.).

E) Promoció del codesenvolupament

CeiMigra, a través dels diferents serveis municipals implicats en el tema de la immigració, contactarà amb les associacions locals d'immigrants susceptibles d'assumir projectes de codesenvolupament, i crearà sinergies entre els tres actors per a fomentar activitats especialment rellevants en aquest àmbit: formació, sensibilització, assessorament i implementació de projectes; creació de ponts de comunicació, formació i interacció entre les comunitats d'origen i els seus emigrants; tallers de capacitació per a immigrants econòmics, segons les necessitats detectades en els seus països d'origen; i, en definitiva, qualsevol altra activitat que, en concordança amb les anteriors, siga útil per al propòsit d'implicar els immigrants amb la realitat de les seues terres d'origen.

L'Ajuntament incorporará la dimensió del codesenvolupament a la seua política de cooperació al desenvolupament, i posará especial èmfasi en el foment de l'associacionisme immigrant i la seua participació ciutadana, com a mitjà de promoció d'activitats que contribuïsquen al desenvolupament dels seus països d'origen.

TERCERA. Finançament

Les activitats de les distintes àrees d'intervenció previstes en el present conveni seran finançades per l'Ajuntament de Paterna a càrrec dels seus pressupostos, sense excloure altres entitats col·laboradores, públiques o privades, amb què l'Ajuntament puga mantindre contacte per tal de garantir la disponibilitat dels recursos i/o el finançament

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.

necessari.

Per a això, CeiMigra facilitarà a l'Ajuntament informació per a la recerca de recursos que puguin potenciar el Pla municipal de convivència intercultural; correspondrà a l'ens local formalitzar la petició i gestionar en els termes que exigisca la convocatòria.

En el cas concret dels cursos, tant de formació per a la mediació com els dirigits a tècnics municipals, el cost a sufragar per l'Ajuntament estarà estrictament limitat als imports percebuts pel personal docent, despeses que CeiMigra facturarà a l'Ajuntament per tal de liquidar els professors, de la selecció i la contractació dels quals per a aquest menester, es farà càrrec la Fundació.

Quant al diagnòstic municipal i el suport tècnic a l'elaboració del Pla de convivència intercultural, les despeses derivades de la contractació dels professionals corresponents per part de CeiMigra, seran sufragats per la subvenció concedida a la Fundació per a aquest fi per la Conselleria d'Immigració i Ciutadania, i suposarà per a les arques municipals únicament el cost addicional corresponent a la part proporcional dels salaris de la persona responsable de la comunicació permanent amb els serveis municipals i de la persona responsable d'informació i assessorament, junt amb els imports derivats de desplaçaments, dietes, etc., quantitat total estimada en 9.000 € (nou mil euros) per a tot el procés.

QUARTA. Recursos humans

Per part de CeiMigra:

- Posarà la col·laboració de

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 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

tots els seus serveis actuals a disposició del pla.

- Anomenarà una persona responsable en cada província per a la negociació dels plans, experta en mediació intercultural.
- Disposarà d'una Secretaria experta en prestacions, associacions, serveis..., a càrrec d'un/a treballador/a social, per a mantindre comunicació permanent amb els serveis municipals.
- Progressivament s'incorporarà al pla la figura o figures de mediadors interculturals.

Per part de l'Ajuntament de Paterna:

- Incorporarà als serveis municipals existents els elements propis del pla.
- Anomenarà una persona coordinadora.
- Incorporarà un servei específic (AMICS).

CINQUENA. Seguiment

Conforme a la clàusula cinquena del conveni de col·laboració entre ambdues entitats, el seguiment i l'execució d'aquest conveni específic serà facilitat per la mateixa Comissió Mixta de Seguiment de l'acord marc, que estarà integrada de forma paritària per un representant de CeiMigra (gerent o persona en qui delegue) i un altre de l'Ajuntament (alcalde o persona en qui delegue).

La comissió mixta creada a aquest efecte dictarà les seues pròpies normes de funcionament

Plan.

- Nombrarà una persona responsable en cada província 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

intern i es reunirà totes les vegades que s'estime necessari i sempre que ho sol·licite qualsevol de les parts firmants.

Així mateix, i a través d'aquest mateix mitjà, ambdues parts es comprometen a intercanviar informació sobre altres activitats que puguin resultar d'interés comú.

SISENA. Vigència

El present conveni específic serà vigent des del moment de la firma i estendrà la vigència durant el període d'elaboració del pla municipal, excepte denúncia explícita d'alguna de les parts. En aquest supòsit, l'entitat que prengui la iniciativa de denunciar l'acord haurà de comunicar-ho en un escrit raonat a l'altra part, en un termini no inferior a dos mesos previs a la finalització i, en tot cas, ambdues parts estaran obligades a finalitzar les tasques i compromisos en curs d'execució.

SETENA.- Rescissió

L'incompliment d'alguna de les clàusules específiques donarà lloc a la rescissió del conveni i a les accions que, si és el cas, corresponen. Atesa la naturalesa administrativa del present conveni, les qüestions litigioses que pogueren suscitar-se en l'execució es resoldran davant de l'ordre jurisdiccional contenciosa administrativa.

I en prova de conformitat amb tot allò que quant antecedeix, ambdues entitats firmen aquest conveni, en dos exemplars, en el lloc i data indicats en l'encapçalament.

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

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

Per l'Ajuntament de Paterna

Fdo.: Lorenzo Agustí Pons

Signat: Lorenzo Agustí Pons

Por la Fundación CeiMigra

Per la Fundació CeiMigra

Fdo.: Joaquín García Roca"

Fdo.: Joaquín García Roca"

SEGON.- Que l'alcalde-president subscriba aquest conveni amb el Centre d'Estudis per a la Integració Social i Formació d'Immigrants - Fundació de la Comunitat Valenciana (CeiMigra).

TERCER.- Aprovar la despesa i el pagament al Centre d'Estudis per a la Integració Social i Fundació d'Immigrants - Fundació de la Comunitat Valenciana (CeiMigra), per un import de 9.000,00 euros, a càrrec de la partida 3236-48912 RC 5836, aquest pagament es realitzarà amb justificació prèvia de la despesa, de conformitat amb la clàusula tercera d'aquest conveni.

QUART.- Comunicar al Centre d'Estudis per a la Integració Social i Formació d'Immigrants - Fundació de la Comunitat Valenciana (CeiMigra), al tècnic de Cooperació i Immigració i al coordinador de Benestar Social.

18é.- SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- CONVENI DE COL·LABORACIÓ AMB LA COMPANYIA ANANDA DANSA 2008.- Donat compte de l'expedient de referència tramitat per la Secció de Promoció i Dinamització Municipal relatiu a la subscripció d'un conveni de col·laboració entre aquest Ajuntament i la companyia Ananda Dansa SL, de coproducció de l'espectacle LA CASETA DE LA DONA SERP (títol provisional).

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 COMPAÑIA ANANDA DANSA 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).

VIST, que l'informe emés pel cap d'àrea de Cultura que indica que, des de l'any 2000, el Gran Teatre Antonio Ferrandis ha coproduït amb la companyia Ananda Dansa un total de 5 espectacles que han resultat beneficiosos per a aquest Ajuntament, alhora que l'esmentada companyia ha aconseguit diversos premis en l'àrea de les arts escèniques i ha adquirit, d'aquesta manera, un reconeixement a nivell nacional, per la qual cosa suposa per a aquest municipi, i en concret per al Gran Teatre Antonio Ferrandis, un indubtable prestigi participar en la coproducció de l'espectacle La Caseta de la Dona Serp, com també una publicitat impagable en tots els circuits teatrals i festivals en què actue aquesta companyia amb l'esmentada producció sense obviar la projecció del nostre teatre a nivell nacional.

VIST que, entre els objectius de la Regidoria de Cultura, està el foment i suport a les activitats i iniciatives culturals duent a terme una programació de tots i per a tots, on prima la qualitat i el foment a les companyies de la Comunitat Valenciana.

ATÉS, l'art. 88 de la Llei 30/92 de 26 de novembre de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, pel qual estableix la possibilitat de les administracions públiques de celebrar acords, pactes, convenis o contractes amb persones tant de dret públic com privat.

ATÉS que el conveni a subscriure contempla l'autorització i el compromís de despeses per als pressupostos municipals del 2008 per un import de 9.280 €.

ATÉS, el que disposa l'art. 4,

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.

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

Quota tributària, de l'Ordenança Fiscal de la Taxa per assistència a les activitats culturals i artístiques organitzades i per cessió de serveis, instal·lacions i equips existents en els centres culturals Gran Teatre i Teatre Capri.

c) Coproducció i/o coorganització: quan el Gran Teatre participe en una activitat o espectacle com a coproductor o coorganitzador, les tarifes es reduiran i podran, fins i tot, no aplicar-se'n cap, a criteri de la Direcció, segons altres compensacions que se'n pogueren derivar.

ATÉS, la Providència de la Regidoria de Cultura, de data 19 de febrer de l'any en curs, basant-se en l'informe emés pel Cap de l'Àrea de Cultura de 19 de febrer del 2008.

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe del cap de secció de Promoció i Dinamització Municipal, de la fiscalització prèvia del Sr. interventor i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Promoció i Dinamització Municipal de data 20 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Aprovar la col·laboració entre l'Ajuntament de Paterna i la companyia ANANDA DANSA SL, que consisteix en la coproducció de l'espectacle LA CASETA DE LA DONA SERP.

SEGON.- Aprovar el conveni de col·laboració a subscriure entre l'Ajuntament de Paterna i la companyia Ananda Dansa SL, que ha de regir l'esmentada coproducció i el text del qual es transcriu literalment:

"CONVENI PARTICULAR DE

assistència 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

**COL·LABORACIÓ EN ACTIVITATS
CULTURALS ENTRE LA COMPANYIA ANANDA
DANSA, I L'AJUNTAMENT DE PATERNA**

REUNITS

D'una part, el **Sr. LORENZO AGUSTÍ PONS, EN QUALITAT D'ALCALDE-PRESIDENT DE L'AJUNTAMENT DE PATERNA**, que intervé en nom i representació d'aquest (i degudament facultat per a la formalització del present conveni per acord de l'Ajuntament en Ple de data.....).

D'una altra, el **Sr. EDISON VALLS**, en representació de la companyia **ANANDA DANSA SL, CIF B-96.516.687** que intervé en nom i representació d'aquesta (i degudament facultat per a la formalització del present conveni).

CONVENEN

PRIMERA.- Que l'Ajuntament de Paterna té entre els seus principals objectius el foment i suport de les iniciatives i activitats culturals duent a terme una programació de tots i per a tots, on prima la qualitat i el foment a les companyies de la Comunitat Valenciana com també la projecció del Gran Teatre Antonio Ferrandis a nivell nacional.

SEGONA.- Que la companyia Ananda Dansa està interessada en la subscripció d'un conveni de col·laboració amb l'Ajuntament de Paterna per a l'estrena de la seua pròxima creació **LA CASETA DE LA DONA SERP**.

A aquest efecte, l'esmentada companyia es compromet a:

- Estrenar a nivell nacional l'obra **La Caseta de la dona serp** que es realitzarà els

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 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

dies 6, 7 i 8 de juny amb 3 funcions en cap de setmana, el divendres a les 19 hores un assaig general amb públic per a alumnes de les escoles municipals de teatre i dansa, el dissabte estrena a les 22:30 hores i diumenge a les 19:00 hores al Gran Teatre Antonio Ferrandis.

- La col·locació del logotip del Gran Teatre Antonio Ferrandis junt amb la llegenda Coproducció del Gran Teatre Antonio Ferrandis de Paterna en tota la publicació i publicitat que es realitzi de l'espectacle, inclosos els programes de mà, cartells de totes les grandàries, vídeo i CD si n'hi haguera.
- El compliment de la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- A la presentació, amb anterioritat a cada assaig com en cada estrena de l'obra dels documents TC2 i TC1 dels treballadors.

TERCERA.- La col·laboració sol·licitada es concreta en la cessió del Gran Teatre per a realització d'assajos que s'iniciarien a partir del mes de gener a l'escenari o sala polivalent i es prolongaran fins al dia de l'estrena sense interferir en cap cas en la programació teatral i cultural del Gran Teatre. Des del 29 de maig al 5 de juny del 2008 muntatge i assajos generals en els quals aquest Ajuntament aportarà el seu equip tècnic i humà.

Durant els dies de cessió per als assajos a l'escenari o sala polivalent, els desperfectes que es

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 Teatre "Antonio Ferrandis" junto con la leyenda "Coproducción del Gran Teatre 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

pogueren ocasionar seran de compte de la companyia.

QUARTA.- L'Ajuntament de Paterna aportarà un total de **9.280 € IVA inclòs** en concepte de nòmina als ballarins de la companyia. La quantia concedida haurà de fer-se efectiva prèvia emissió de la factura i certificat que acredite que l'actuació es va realitzar satisfactòriament.

Així mateix, l'Ajuntament correrà amb les despeses que suppose el personal tècnic necessari durant els assajos generals anteriors a l'estrena i durant les representacions dels dies 7 i 8 de juny del 2008.

CINQUENA.- La companyia ANANDA DANSA haurà de complir amb el que s'ha convingut i establert en l'apartat segon, i vetlat per l'execució efectiva d'allò que ha acordat el cap de l'àrea de Cultura.

SISENA.- Les activitats/actes se duran a terme en el municipi de Paterna, en el Gran Teatre Antonio Ferrandis durant els dies que es relacionen en els punts segon i tercer i els realitzara l'entitat de forma totalment gratuïta, a excepció del pagament de les ballarines i despeses de personal tècnic durant els assajos i les representacions referits en el punt quart.

SETENA.- La companyia gaudirà de la cessió del teatre quan li siga necessari assajar en l'escenari o sala polivalent qualsevol dels espectacles coproduïts.

OCTAVA.- El present conveni tindrà vigència fins a la finalització dels actes motiu d'aquest.

NOVENA.- El conveni que s'estableix amb la companyia ANANDA DANSA no suposa que l'activitat de

Paterna aportarà un total de **9.280 € I.V.A. incluído** 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.

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

l'esmentada entitat estiga
enquadrada sota l'àmbit
d'organització i direcció de
l'Ajuntament, ni suposa prestació de
serveis a la corporació municipal.

DESENA.- L'Ajuntament de
Paterna queda alliberat de qualsevol
responsabilitat en què poguera
incórrer la companyia ANANDA DANSA,
en les seues tasques tant
administratives com tècniques com
també en la realització i transcurs
de les activitats o actes
convinguts.

ONZENA- L'Ajuntament de
Paterna es reserva la facultat de
deixar sense efecte aquest conveni,
en el moment en què ho estime
convenient, havent d'avisar en tot
cas l'interessat, amb una antelació
d'almenys trenta dies.

DOTZENA- Les dues parts se
sotmetran a la jurisdicció ordinària
del municipi de Paterna.

PATERNA,

DE

DEL 2008

PER L'AJUNTAMENT	PER L'INTERESSAT

DAVANT DE MI:
LA SECRETÀRIA "

TERCER.- Aprovar la despesa
corresponent al caixet dels
ballarins per un import de 9.280 € i
aplicar-la a la partida
pressupostària 4514-22709 del
pressupost del 2008.

QUART.- Facultar l'alcalde-
president, tan àmpliament com siga

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.

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

procedent per a la firma del conveni, i totes les altres accions que se'n deriven.

CINQUÉ.- Comunicar aquest acord a la companyia Ananda Dansa, al cap de l'Àrea de Cultura i Intervenció de Fons Municipals als efectes oportuns.

19é.- POLICIA LOCAL.- MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE PRIMER I SEGON DE L'ORDENANÇA MUNICIPAL PER A LA CONCESSIÓ DE RESERVES D'ESTACIONAMENT PERSONALITZADES PER A DISCAPACITATS I MINUSVÀLIDS.- Donat compte de l'expedient de referència.

Vistes les propostes de modificació dels art. 1 i 2 de l'Ordenança reguladora de l'atorgament de llicències de reserves d'estacionament personalitzat per a discapacitats i minusvàlids, elaborades, per la Policia Local que presenta l'intendent principal cap d'aquesta i que diuen:

"Havent rebut en el seu dia una certificació de l'acord de la sessió ordinària per l'Ajuntament en Ple, de data 22 de febrer del 2007, punt "17" Policia Local:- Modificació Ordenança reguladora de l'atorgament de llicències de reserves d'estacionament personalitzat per a discapacitats i minusvàlids", s'ha observat que si bé en l'exposició està bé redactat, en l'acord primer paràgraf tercer, s'ha omès la frase "Haurà de coincidir el domicili de la persona minusvàlida amb el de la persona que condueix", que hauria de figurar darrere del punt i seguit del punt 3), així mateix figura apartat c) i d), quan hauria de dir a) i b)."

I així mateix:

"Proposta de modificació de

proceda para la firma del convenio, y cuantas otras acciones de él se deriven.

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

l'Ordenança reguladora de l'atorgament de llicències de reserves d'estacionament personalitzat per a discapacitats i minusvàlids".

Després de l'aprovació de l'Ordenança i la seua aplicació, l'experiència i la posada al dia de les exigències per a la concessió, i ja que concorren en l'Ordenança d'una banda l'interés dels ciutadans que cada dia demanden places d'aparcament, i per un altre costat el fet de facilitar el desplaçament de les persones que pateixen discapacitat o minusvalidesa en grau molt elevat; s'han mantingut converses amb els Serveis Socials Municipals, on tramiten les targetes d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda, per tal d'homogeneïtzar en la mesura que es puga l'actuació municipal.

Que les targetes d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda expedides per Serveis Socials, estan regulades en l'Orde d'11 de gener del 2001, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula la targeta d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda, i s'estableixen les condicions per a la seua concessió publicada en el DOGV núm. 3923 de data 23 de gener del 2001.

Que en l'article 5, Requisits, en l'últim paràgraf diu "Mobilitat reduïda. La determinació d'aquest extrem es fixarà a través de l'aplicació del barem que, com a annex 3 s'inclou en el Reial Decret 1971/1999, de 23 de desembre, de Procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa (BOE de 26 de gener del 2000), mitjançant dictamen emés pel Centre de Diagnòstic i Orientació dependent de la Direcció Territorial de Benestar Social

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 barem 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

corresponent.

Que ja que hi ha normativa que defineix la mobilitat reduïda i és requisit indispensable que supere el barem establert per a la concessió de la targeta d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda.

Es proposa:

Modificar la vigent Ordenança reguladora de l'atorgament de llicències de reserves d'estacionament personalitzat per a discapacitats i minusvàlids en la forma següent:

En l'article 1.- Exigències per a la concessió de la Llicència de Reserva d'Estacionament Personalitzat, s'inclouria un cinquè requisit, que seria:

5) Estar en possessió de targeta d'estacionament en vigor per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda. Presentaran fotocòpia que serà confrontada amb l'original per la Policia Local.

Així mateix en l'article 2.- Condicions de la llicència. El punt 4, en haver-hi una normativa que ja defineix els requisits per a l'obtenció de la targeta d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda, quedaria de la forma següent:

4) En les altres circumstàncies, se'ls informa que poden dirigir-se als Serveis Socials d'aquest Ajuntament per a sol·licitar la targeta d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda, cas de reunir els requisits."

Orientación dependiente de la Dirección Territorial de Bienestar Social correspondiente.

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 targeta 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."

VISTA la conveniència i oportunitat de regular determinades aplicacions de la legislació apropiada a aspectes i necessitats concretes de la Vila de Paterna, els seus diversos nuclis de població, i al conjunt del terme municipal en si mateix.

ATESA la facultat que estableix l'art. 105 de la Llei 30/92 de Procediment Administratiu Comú, per a la correcció d'ofici, per l'Administració, dels errors materials.

ATESA la potestat reglamentària reconeguda als municipis, en l'esfera de les seues competències, pels art. 4 de la Llei de Bases (7/85) i 55 del Text Refós de Règim Local (RDL 781/86); com també per la Llei 57/03 de mesures de modernització del Govern Local en l'art. 4.

ATÉS que l'art. 25.2.b de la Llei de Bases (Llei 7/85) estableix, entre les competències municipals l'ordenació del trànsit de vehicles i persones en les vies urbanes; i l'art. 41.8 del ROF (RD 2568/86) atribueix a l'alcalde "dirigir la Policia urbana de circulació... publicant a aquest efecte ban o altres mesures legals"; com també la potestat genèrica de l'alcalde de dictar bans de l'art. 21.e de la Llei 57/03 de mesures de modernització del Govern Local.

ATÉS que els art. 7, 193, 68 i 79 del Text articulat de la Llei sobre Trànsit, Circulació de Vehicles i Seguretat Viària (RDL 339/90) insisteixen, de forma més específica, en aquestes competències i potestats; i concretament s'assenyala: "la regulació, mitjançant disposicions de caràcter general, dels usos de les vies públiques, fent compatible l'equitativa distribució dels

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

aparcaments entre tots els usuaris, amb la fluïdesa necessària del trànsit rodat i amb l'ús de vianants dels carrers".

ATÉS que la Llei 1/98 de la Generalitat Valenciana sobre Supressió de Barreres Urbanístiques i de Comunicació, en el títol II, capítol III recomana als ajuntaments adoptar les mesures adequades per a l'accessibilitat prop del seu propi domicili, dels vehicles d'ús privat que transporten discapacitats i minusvàlids, arribant, fins i tot a reservar-los, en els llocs on es comprova que és necessari, places d'aparcament.

ATESOS, així mateix, els preceptes i exigències que per a la concessió de targetes d'estacionament per a vehicles que transporten persones de mobilitat reduïda estableix l'Orde de la Conselleria de Benestar Social d'11 de gener del 2001.

ATESES també les condicions per al reconeixement, la declaració i la qualificació del grau de minusvalidesa dels RD 36/78 i 1971/99.

ATÉS allò que estableix el Reglament de Béns de les Entitats Locals (RD 1372/86), respecte al caràcter i ús dels béns de domini públic, com també la possibilitat que es concedisca com a "ús privatiu" (art. 75 i 78); amb especial referència a la possibilitat de l'art. 75 que "concórreguen circumstàncies singulars", en connexió al "ús normal especial", també de l'art. 75 quan si concórreguen circumstàncies singulars i que regula la concessió de l'esmentat ús (art. 77) per llicència (ajustada a la naturalesa del domini i als actes d'afectació).

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 si 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).

ATÉS que la Llei 57/03 de Mesures de Modernització del Govern Local estableix d'una banda, que l'alcalde és el cap de la Policia Local (art. 124 j); i per un altre que és el Ple Municipal el competent per a l'aprovació i modificació de reglaments i ordenances municipals (art. 123 d).

A la vista d'allò que s'ha exposat, de l'informe del tècnic adjunt a la Policia Local i del dictamen de la Comissió Informativa Permanent de Convivència de 19 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Aprovar la modificació de **l'article 1** de l'Ordenança reguladora de l'atorgament de llicències de reserves d'estacionament personalitzat per a discapacitats i minusvàlids", tant en l'apartat 3, com en l'addició d'un apartat 5é; i queda redactat, per tant, el referit article 1, com segueix:

"Article 1. *Exigències per a la concessió de la llicència de reserva d'estacionament personalitzat.*

1. En funció de qui condueix el vehicle.

a) Si condueix la persona minusvàlida; la qualificació de minusvàlida expedida per la Conselleria de Treball i Seguretat Social, quan siga la qualificació definitiva igual o superior al 60 per cent referida a les extremitats inferiors. Ha d'aportar el permís de conduir en la Central de Policia per a traure fotocòpia i confrontar especialment la part destinada a restriccions i

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 Conselleria 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

adjuntar-la a l'expedient.

- b) Si no condueix la persona disminuïda: la qualificació de minusvalidesa expedida per la Conselleria de Treball i Seguretat Social, el percentatge total de la minusvalidesa haurà de ser igual o superior al 80 per cent, la qualificació de la minusvalidesa permanent i tindre valorada de manera positiva la necessitat assistència de tercera persona amb caràcter definitiu.

Apartat 2) Haurà d'aportar Permís de Circulació i Targeta d'Inspecció Tècnica del vehicle, on figuren les adaptacions fetes al vehicle, i les fotocòpies quedaran en l'expedient. El vehicle ha d'estar domiciliat en aquesta vila de Paterna.

Apartat 3) Estar empadronat a la Vila de Paterna.

- a) Si condueix la persona minusvàlida, el minusvàlid.
- b) Si no condueix la persona minusvàlida, el minusvàlid i els pares, tutors o legals representants, que siguen titulars i/o conductors del vehicle. Haurà de coincidir el domicili de la persona minusvàlida amb el de la persona que condueix.

Apartat 4) a) No disposar de plaça de garatge en propietat, en lloguer, ni de qualsevol altre tipus. Adjuntarà declaració jurada i certificat respecte d'això del Registre

y adjuntarla al expediente.

- b) Si no conduce la persona disminuïda: 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

de la Propietat.

b) En el cas que les places siguin dels tipus descrits, s'admetrà, així mateix, sempre que les esmentades places no complisquen amb la normativa vigent d'accessibilitat per al cas. S'adjuntarà declaració jurada.

Apartat 5) "Estar en possessió de targeta d'estacionament en vigor per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda. Presentaran fotocòpia que serà confrontada amb l'original per la Policia Local."

SEGON.- Aprovar la modificació de l'article 2 de l'Ordenança reguladora de l'atorgament de llicències de reserves d'estacionament personalitzat per a discapacitats i minusvàlids, en l'apartat 4, i queda redactat, per tant, el referit apartat 4 de l'article 2, com segueix:

"Article 2. Apartat 4). "En les altres circumstàncies, se'ls informa que poden dirigir-se als Serveis Socials d'aquest Ajuntament per a sol·licitar la targeta d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda, en cas de reunir els requisits."

TERCER.- Exposar al públic l'ordenança aprovada per 30 dies hàbils publicant edictes en el BOP i tauler d'anuncis de l'Ajuntament, amb la finalitat que els interessats puguin examinar l'expedient i formular en el termini indicat les al·legacions, suggeriments o reclamacions que tinguin per convenient, com mana l'art. 49 de la Llei de Bases de Règim Local (Llei 7/85).

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).

Transcorregut el referit termini, si no s'haguera formulat cap al·legació s'entendrà aprovada definitivament l'Ordenança, una vegada publicat el text íntegre en el BOP i transcorregut el termini a què es refereix l'art. 65.2 de la Llei 7/1985 de 2 d'abril.

QUART.- Traslladar l'expedient a la Policia Local perquè es coordine i es complisca.

20é.- OFICINA DE
SECRETARIA.- CONTROL I
FISCALITZACIÓ DE L'ACTUACIÓ DELS
ÒRGANS DE GOVERN (ART. 46.2.E
LRBRL)

A) DACIÓ DE COMPTE DELS
DECRETS D'ALCALDIA I REGIDORS AMB
FACULTATS DELEGADES, DEL NÚM. 309
DE 22/01/2008 AL NÚM. 956 DE
19/02/2008, AMBDÓS INCLUSIVAMENT.-
Donat compte dels Decrets
d'Alcaldia i regidors amb facultats
delegades, del núm. 309 de
22/01/2008 al núm. 956 de
19/02/2008, ambdós inclusivament,
el Ple es dona per assabentat.

B) DACIÓ DE COMPTE DE LES
ACTES DE JUNTA DE GOVERN LOCAL
NÚMEROS 2, 3 i 4/2008.- Donat
compte de les actes de Junta de
Govern Local números 2, 3 i 4/2008,
el Ple es dona per assabentat.

21é.- MOCIONS

PRÈVIAMENT, ATÉS QUE LA MOCIÓ
SEGÜENT ÉS REGISTRADA EN DATA 22 DE
FEBRER DEL 2007, ES VOTA LA
DECLARACIÓ D'URGÈNCIA DE LA DITA
MOCIÓ, QUE ÉS APROVADA PER
UNANIMITAT.

I) MOCIÓ CONSENSUADA,
PRESENTADA PELS TRES GRUPS POLÍTICS
MUNICIPALS (GRUP POPULAR, GRUP
SOCIALISTA I GRUP EU-BLOC-VERDS-IR:
ACCORD), EN RELACIÓ AMB LA
DECLARACIÓ UNIVERSAL DE DRETS
HUMANS.- Donat compte de la moció

Transcurrido el referido plazo, si no se hubieran formulado ninguna alegación se entenderá aprobada definitivamente la Ordenanza, una vez 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) MOCIÓ CONSENSUADA,
PRESENTADA POR LOS TRES GRUPOS
POLÍTICOS MUNICIPALES (GRUPO
POPULAR, GRUPO SOCIALISTA Y GRUPO
EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD), EN
RELACIÓ CON LA DECLARACIÓ

consensuada, presentada pels tres grups polítics municipals (Grup Popular, Grup Socialista i Grup EU-BLOC-VERDS-IR: ACCORD), en relació amb la Declaració Universal de Drets Humans, el tenor literal de la qual és el següent:

"EXPOSICIÓ DE MOTIUS

L'any 2008 es compleix el seixantè aniversari de l'adopció i proclamació per l'Assemblea General de les Nacions Unides de la Declaració Universal dels Drets Humans, fita històrica de transcendent importància que aconsella una commemoració extraordinària.

La Carta dels Drets Humans va suposar en el seu moment un esforç comú per a superar i eradicar qualsevol conducta atemptatòria contra la dignitat i igualtat de tots els sers humans amb la finalitat de, des del seu respecte, aconseguir la consecució d'un món concebut des de la llibertat de la persona que propicie l'harmonia en la relació entre els diversos estats.

Malgrat l'esperit que va impulsar la proclamació dels drets fonamentals, no sempre han trobat el suport i la consideració desitjables entre els pobles.

La vulneració sistemàtica del contingut de la Declaració dels Drets Humans és una realitat en distints punts del planeta, i el seu reconeixement ple continua trobant esculls fins i tot en el si de les democràcies més avançades, circumstància que imposa la necessitat que, tant des de les institucions com des de la societat civil, s'impulse de

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 las democracias más avanzadas, circunstancia que impone la necesidad de que, tanto desde

forma decidida la labor iniciada fa seixanta anys per tal de consolidar el compromís adquirit per a l'èxit del verdader respecte i observança dels Drets Fonamentals.

El caràcter intrínsec d'aquests drets a la condició humana, abstracció feta de l'entorn cultural, social i polític de la persona, implica l'exigència del seu absolut respecte per al desenvolupament ple d'aquesta, base imprescindible per a l'òptima convivència dels ciutadans dins d'un estat de dret.

La sensibilització, tant de les institucions públiques com de la ciutadania, és fonamental per tal de combatre i contindre qualsevol actitud que supose el menyscabament dels Drets Humans.

Per tot allò que s'ha exposat, es proposa al Ple l'adopció dels següents:

ACORDS

PRIMER. Impulsar la celebració d'actes institucionals, com també difondre entre els ciutadans del nostre municipi la Carta dels Drets Humans.

SEGON. Transmetre aquest acord a les associacions i col·lectius ciutadans ubicats en el municipi, perquè puguin dur a terme actes de celebració i commemoració.

TERCER. Proclamar el nostre respecte i completa adhesió a la Declaració Universal dels Drets Humans,

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

aprovada mitjançant la
Resolució de l'Assemblea
General de les Nacions Unides
de 10 de desembre del 1948."

El Sr. alcalde agraeix el
suport per part de tots els grups a
la moció. A més, indica que la
presentació fora de termini implica
votar la urgència.

A la vista de tot això, el
Ple per unanimitat acorda aprovar
la moció en tots els seus termes.

**II) MOCIÓ PRESENTADA PEL
GRUP EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD,
RELATIVA A LA SOL·LICITUD DE LA
CONSTITUCIÓ D'UNA COMISSIÓ, EN LA
QUE ESTIGUEN REPRESENTADES LES
DISTINTES ENTITATS AFECTADES PER LA
CONNEXIÓ ENTRE ZONES INDUSTRIALS I
CARRETERA PLA DEL POU.-** Donat
compte de la moció presentada pel
Grup EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD,
relativa a la sol·licitud de la
constitució d'una comissió, en la
que estiguen representades les
distintes entitats afectades per la
connexió entre zones industrials i
carretera Pla del Pou, el tenor
literal de la qual és el següent:

"EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Paterna té anualment una
elevada taxa d'accidents de trànsit
que es deriven de les grans
infraestructures viàries que
travessen el terme municipal. Un
dels punts més negres i perillosos
és l'anomenada rotonda d'Asepeyo,
que connecta el nucli urbà -en
concret el barri de Santa Rita amb
el polígon Font del Gerro i la
carretera Pla del Pou, que arriba
fins a la Canyada.

Es dona la circumstància, a
més, que la carretera Pla del Pou,
que connecta la rotonda d'Asepeyo
amb la Canyada, registra prou
trànsit derivat de les zones

Universal de los Derechos
Humanos, aprobada mediante la
Resolución de la Asamblea
General de las Naciones Unidas
de 10 de diciembre de 1948."

El Sr. Alcalde agradece el
apoyo por parte de todos los grupos
a la moción. Además indica que la
presentación fuera de plazo implica
votar la urgencia.

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 PLA 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 Pla 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.

Se da la circunstancia,
además, de que la carretera Pla del
Pou, que conecta la rotonda de
Asepeyo con La Canyada, registra

industrials. Per això, des del sector empresarial es reivindica des de fa anys la connexió directa de les dues zones industrials. Al mateix temps, els veïns de la Canyada han demanat que l'encreuament es realitze amb una solució a dues altures perquè **no es mesclen els trànsits industrials i dels residents**, la qual cosa generaria un col·lapse major.

Davant de la informació facilitada pel regidor Alfonso Romero en l'última reunió de la Junta de Barri de la Canyada, en la qual va comunicar que es construirà una rotonda en l'encreuament de la carretera del Pla del Pou amb el carrer Bilbao, des de Compromís per Paterna considerem que no caben solucions individuals o de pegat, sinó que ha arribat el moment que **les quatre administracions que tenen competències en les vies que convergeixen en aquesta carretera i els representants dels empresaris, els treballadors i els veïns, ens assegum** en una única comissió i estudiem una solució global a l'assumpte.

Atesa la importància d'aquest tema per a la seguretat de milers de persones, Compromís per Paterna, per mitjà de la seua portaveu Dolores Ripoll Bonifacio, sotmet perquè es voten les propostes següents:

1.- Que es constituïska una comissió en què estiguen representats el Ministeri de Foment, la Conselleria d'Infraestructures, la Diputació de València, Asivalco i la resta d'associacions empresarials de Tàctica, els sindicats i les associacions ciutadanes de Santa Rita i la Canyada, com també altres entitats que puguem considerar-se afectades, per a estudiar les possibles solucions per a la connexió entre ambdues zones industrials i la carretera del Pla del Pou.

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 Conselleria de Infraestructuras, la Diputación de Valencia, Asivalco y el resto de asociaciones empresariales de Tàctica, 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 l'ajuntament considere la petició majoritària que advoca per una solució a aquest problema mitjançant un encreuament a dues altures, **per a evitar que es mesclen el trànsit industrial i el dels residents.**".

S'afigen "in voce" dos punts:

Que les conclusions de la Comissió siguin discutides en el Consell Sectorial d'Urbanisme i Medi Ambient, en la Mesa de Mobilitat i en el Consell de Participació Ciutadana.

Que l'Ajuntament estudei la solució al problema, mitjançant l'encreuament a dues altures per a evitar que es mesclen el trànsit industrial i el resident, previs els informes oportuns.

Pren la paraula el Sr. Borruey assenyalant que la competència respecte a la carretera de Pla del Pou és de la Diputació Provincial, i no del Ministeri de Foment, ni de la Generalitat Valenciana. Entén que hi ha altres temes més importants per a l'Ajuntament com la carretera de l'Aeroport, el polígon Font del Gerro o la V-30. Fa referència, també, a la previsió de la carretera CV-35. Assenyala que si només es tracta el tema de la carretera Pla del Pou, les competències les té la Diputació, i no el Ministeri de Foment ni la Generalitat; que sí la té, esta última, respecte a la carretera 368. Afirmar que està clar que hi ha una sèrie de carreteres i d'accessos respecte dels quals tenen competències totes les administracions.

Proposa que la Comissió que es proposa tracte el tema de tots els accessos que influeixen en el trànsit de la ciutat de forma conjunta.

Indica que s'ha demanat per activa i per passiva un accés des de

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.**".

Se añaden "in voce" dos puntos:

Que las conclusiones de la Comisión sean discutidas en el Consejo Sectorial de Urbanismo y Medio Ambiente, en la Mesa de Movilidad y en el Consejo de Participación Ciudadana.

Que se estudie por el Ayuntamiento la solución al problema, mediante el cruce a dos alturas para evitar que se mezclen el tráfico industrial y el residente, previos los informes oportunos.

Toma la palabra el Sr. Borruey señalando que la competencia respecto a la carretera de Plà del Pou es de la Diputación Provincial, y no del Ministerio de Fomento, ni de la Generalidad Valenciana. Entiende que hay otros temas más importantes para el Ayuntamiento como la carretera del Aeropuerto, el Polígono Fuente del Jarro o la V-30. Hace referencia, también, a la previsión de la carretera CV 35. Señala que si solamente se trata el tema de la carretera Plà del Pou, las competencias las tiene la Diputación, y no el Ministerio de Fomento ni la Generalidad; que si la tiene, está última, respecto a la carretera 368. Afirmar que está claro que hay una serie de carreteras y de accesos respecto de las que tienen competencias todas las Administraciones .

Propone que la Comisión que se propone trate el tema de todos los accesos que influyen en el tráfico de la ciudad de forma conjunta.

Indica que se ha pedido por

la V-30 a la Segona Fase, perquè connectara amb el túnel que es faça en el seu dia.

Assenyala que si només es fa referència a la carretera Pla del Pou el tema quedarà coix i les administracions que no tenen competències es llavaran les mans. Perquè això, no ocórrega proposa que es tracten globalment els accessos, que es comprometen totes les administracions, i no tractar simplement el tema de la carretera del Pla del Pou.

Pren la paraula la Sra. Villajos que comença la seua intervenció demanant la retirada de la moció.

Manifesta que va pensar que l'oposició no s'assabentava de res quan li van presentar la moció que havien elaborat, ja que el Comité de Mobilitat, creat per l'actual equip de govern, s'ha presentat diverses vegades en Comissió Informativa, en la que participa l'oposició, i en la que es tracta, no només el problema de la 368, sinó tots els altres que afecten el municipi. A més assenyala que l'oposició va participar en la primera reunió que es va celebrar del Comité de Mobilitat. Assenyala que, a més, des del 31 de gener disposen de l'acta de la primera reunió d'aquest comité. Llig allò que s'ha arreglat en l'acta respecte al diagnòstic i proposta de solucions de la 368. Assenyala que tot el que es demana en la moció sobre la 368 i sobre tots els altres problemes comentats pel Sr. Borruey, es tracten en el Comité de Mobilitat. Indica que ha passat dues vegades per a informar per Comissió Informativa, i s'ha celebrat la primera reunió en el despatx d'Alcaldia.

Respecte a la petició que estiguen representades totes les administracions, assenyala que en el Comité estan: l'alcalde (com a president), regidors de l'Equip de Govern, de l'Oposició, tècnics de la casa, un representant del Consell

activa y por pasiva un acceso desde la V 30 a la Segunda Fase, para que conectara con el túnel que en su día se haga.

Señala que si sólo se hace referencia a la carretera Pla del Pou el tema quedará cojo y las Administraciones que no tienen competencias se lavarán las manos. Para que eso no ocurra propone que se traten globalmente los accesos, que se comprometan todas las Administraciones, y no tratar simplemente el tema de la carretera del Pla del Pou.

Toma la palabra la Sra. Villajos que, comienza su intervención, pidiendo la retirada de la moción.

Manifiesta que pensó que la oposición no se enteraba de nada cuando le presentaron la moción que habían elaborado, puesto que el Comité de Movilidad, creado por el actual Equipo de Gobierno, se ha presentado varias veces en Comisión Informativa, en la que participa la oposición, y en la que se trata, no sólo el problema de la 368, sino todos los demás que afectan al municipio. Además señala que la oposición participó en la primera reunión que se celebró del Comité de Movilidad. Señala que, además, desde el 31 de enero disponen del acta de la primera reunión de dicho Comité. Lee lo recogido en el acta respecto al diagnóstico y propuesta de soluciones de la 368. Señala que todo lo que se pide en la moción sobre la 368 y sobre todos los demás problemas comentados por el Sr. Borruey, se tratan en el Comité de Movilidad. Indicando que ha pasado dos veces para informar por Comisión Informativa, y se ha celebrado la primera reunión en el despacho de Alcaldía.

Respecto a la petición de que estén representadas todas las Administraciones, señala que en el Comité están: el Alcalde (como Presidente), Concejales del Equipo de Gobierno, de la Oposición,

de Participació Ciutadana, un representant del Parc Empresarial Tàctica, un representant del Sector 9, un representant de l'agrupació urbanística Molí del Testar, un representant d'Asivalco, voluntaris de Protecció Civil, tècnics de la Diputació, de la Conselleria, de l'Administració Central, ... Afig que si volen més representants, no hi ha problemes per part de l'Equip de Govern, perquè els inclouran en la següent sessió, la periodicitat de la qual ja està establida (cada tres mesos).

Finalment, demana la retirada de la moció, ja que el que s'hi demana, ja s'ha fet. I assenyala que prefereix que es retire la moció a votar-la en contra.

El Sr. Alcalde afirma compartir la preocupació de l'oposició, i per això s'ha creat el Comité de Mobilitat en què estan convocades totes les administracions i s'atenen totes les qüestions de mobilitat, inclosa la carretera 368, respecte de la qual ja hi ha un estudi que està a disposició de l'oposició, i en el que es contempla la solució a dos nivells de la rotonda de la C/ Bilbao amb la carretera 368. Reitera la participació de l'oposició en el Comité i ofereix la possibilitat d'incorporar-hi alguna persona més. Insisteix, finalment, en l'existència del Comité, que ja està creat i comença a funcionar.

La Sra. Domingo explica l'origen de la moció, assenyalant que aquesta naix quan el Sr. Romero va explicar en la Junta de Barri de la Canyada un tema que estava pràcticament tancat. Diu que a partir d'ací el seu Grup arreplega la preocupació i redacta la moció. Assenyala que si hi ha un informe tècnic que arreplega una solució a dues altures els pareix bé. Encara

técnicos de la casa, un representante del Consejo de Participación Ciudadana, un representante del Parque Empresarial Táctica, un representante del Sector 9, un representante de la Agrupación Urbanística Molí del Testar, un representante de Asivalco, voluntarios de Protección Civil, técnicos de la Diputación, de la Consellería, de la Administración Central, ... Añade que si quieren más representantes, no hay problemas por parte del Equipo de Gobierno, .porque los incluirán en la siguiente sesión, cuya periodicidad ya está establecida (cada tres meses).

Por último, pide la retirada de la moción, ya que lo que se pide en la misma, ya se ha hecho. Y señala que prefiere que se retire la moción a votarla en contra.

El Sr. Alcalde afirma compartir la preocupación de la oposición, y por eso se ha creado el Comité de movilidad en el que están convocadas todas las Administraciones y se atienden todas las cuestiones de movilidad, incluida la carretera 368, respecto de la que ya hay un estudio que está a disposición de la oposición, y en el que se contempla la solución a dos niveles de la rotonda de la C/ Bilbao con la carretera 368. Reitera la participación de la oposición en el Comité y ofrece la posibilidad de incorporar al mismo alguna persona más. Insistiendo, finalmente, en la existencia del Comité, que ya está creado y empieza a funcionar.

La Sra. Domingo explica el origen de la moción, señalando que la misma nace cuando el Sr. Romero explicó en la Junta de Barrio de la Canyada un tema que estaba prácticamente cerrado. Dice que a partir de ahí su Grupo recoge la preocupación y redacta la moción. Señala que si hay un informe técnico que recoge una solución a

que manifesta que no coneixen aquest informe. Assenyala que hi ha un problema de comunicació perquè la persona que és representant en el Consell de Participació Ciutadana no ha parlat amb la Junta de Barri. Afirmar que, a més, el Sr. Romero no va explicar que la qüestió procedira del Consell sinó com un tema tancat.

Afig que si, en principi, com pareix, estan tots d'acord demana que es vote a favor la moció.

Pren la paraula el Sr. alcalde afirmant que la Comissió ja està creada i, per tant, no pot votar-se la creació d'una cosa que ja existeix. Indica que el que es pot plantejar és que en la següent sessió del Comitè es tracte el tema de la carretera 368.

La Sra. Domingo puntualitza i reconduïx la votació als punts 2n i 3r de la moció.

El Sr. Alcalde, insisteix en el fet que la solució a dos nivells ja està en l'estudi i, a més, indica que es tractarà de forma global en la pròxima sessió del Comitè. Afirmar que ja es va aprovar en l'anterior legislatura que la solució es fera a dos nivells. Manifesta que, precisament, en aquesta línia és com es va indicar a l'equip tècnic redactor de l'estudi que l'elaborara.

Suggereix que la Sra. Domingo estudie la qüestió, pensi el que arreplega la moció i decidisca si la presenten o no en la pròxima sessió. Finalitza indicant que l'Equip de Govern no diu que no a la moció, sinó que les propostes estan arreplegades en l'estudi realitzat i en els acords del Comitè.

Indica que el regidor de la Canyada estarà encantat a donar les explicacions oportunes.

El Sr. Romero indica que en la Junta de Barri de la Canyada va dir que, encara que era coneixedor de

dos altures les parece bien. Aunque manifiesta que no conocen dicho informe. Señala que hay un problema de comunicación porque la persona que es representante en el Consejo de Participación Ciudadana no ha hablado con la Junta de Barrio. Afirmar que, además, el Sr. Romero no explicó que la cuestión procediera del Consejo sino como un tema cerrado.

Añade que si, en principio, como parece, están todos de acuerdo pide que se vote a favor la moción.

Toma la palabra el Sr. Alcalde afirmando que la Comisión ya está creada y, por lo tanto, no puede votarse la creación de algo que ya existe. Indica que lo que se puede plantear es que en la siguiente sesión del Comité se trate el tema de la carretera 368.

La Sra. Domingo puntualiza y reconduce la votación a los puntos 2º y 3º de la moción.

El Sr. Alcalde, insiste en que la solución a dos niveles ya está en el estudio y, además, indica que se tratará de forma global en la próxima sesión del Comité. Afirmar que ya se aprobó en la anterior legislatura que la solución se hiciera a dos niveles. Manifesta que, precisamente, en esa línea es como se indicó al equipo técnico redactor del estudio que lo elaborase.

Sugiere que la Sra. Domingo estudie la cuestión, piense lo que recoge la moción y decida si la presentan o no en la próxima sesión. Finaliza indicando que el Equipo de Gobierno no dice que no a la moción, sino que las propuestas están recogidas en el estudio realizado y en los acuerdos del Comité.

Indica que el Regidor de la Canyada estará encantado en dar las explicaciones oportunas.

El Sr. Romero indica que en la Junta de Barrio de la Canyada

tot el projecte, li pareixia més oportú que haguera estat present el regidor d'Obres, el Sr. Sánchez. Afig que va indicar que el projecte estava considerat en tres fases. Segons el Sr. Romero, la primera fase consistia a acabar la via de servei. Més tard va indicar que hi havia un estudi topogràfic (afirmant que, encara que parlava de sentides, era perfecte coneixedor del projecte) s'establí una rotonda en superfície i es deixaven les condicions perquè una tuneladora fera, més tard, l'altre pas a dues altures. Afirmava que va dir als presents en la Junta de Barri, en la que estava la Sra. Domingo, que si havien més aclariments per realitzar, acudiria a junta el Sr. Sánchez. Assevera que sempre es va parlar de dues altures. Afig que les coses no es poden fer amb una vareta màgica sinó amb un projecte tècnic, establint els terminis i unes fases. Indica que així és com s'ha de treballar.

Pren la paraula la Sra. Domingo que proposa que la moció es deixi sobre la taula.

A la vista d'allò que s'ha exposat, el Ple per unanimitat acorda deixar la moció sobre la taula per a millorar-ne l'estudi.

III) MOCIÓ PRESENTADA PEL GRUP EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD I EL GRUP SOCIALISTA, RELATIVA A LA SOL·LICITUD A FGV D'INCORPORACIÓ DE COMBOIS PER A MILLORAR LA FREQUÈNCIA DE PAS D'AQUESTS.- Donat compte de la moció presentada pel Grup EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD i el Grup Socialista, relativa a la sol·licitud a FGV d'incorporació de combois per a millorar la freqüència de pas d'aquests, el tenor literal de la qual és el següent:

" EXPOSICIÓ DE MOTIUS

dijo que, aunque era conocedor de todo el proyecto, le parecía más oportuno que hubiera estado presente el Concejal de obras, el Sr. Sánchez. Añade que indicó que el proyecto estaba considerado en tres fases. Según el Sr. Romero, la primera fase consistía en terminar la vía de servicio. Más tarde indicó que había un estudio topográfico (afirmando que, aunque hablaba de oídas, era perfecto conocedor del proyecto) se establecía una rotonda en superficie y se dejaban las condiciones para que una tuneladora hiciera, más tarde, el otro paso a dos alturas. Afirmava que dijo a los presentes en la Junta de Barrio, en la que estaba la Sra. Domingo, que si habían más aclaraciones que realizar, acudiría a la misma el Sr. Sánchez. Asevera que siempre se habló de dos alturas. Añade que las cosas no se pueden hacer con una varita mágica sino con un proyecto técnico, estableciendo los plazos y unas fases. Indica que así es como se debe trabajar.

Toma la palabra la Sra. Domingo que propone que la moción se deje sobre la mesa.

A la vista de lo expuesto, 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:

La preocupació pel canvi climàtic hauria d'estar en les agendes dels diferents governs en el nostre país i altres països el desenvolupament dels quals produeix efectes de deteriorament sobre l'atmosfera.

Des de l'esfera local podem contribuir a minorar els focus de contaminació amb polítiques de control i reducció d'emissions, tant industrials com de vehicles. Les accions i projectes de mobilitat són en aquest sentit una part determinant en aquest objectiu i han de tendir a fomentar l'ús de transports col·lectius com a alternativa al vehicle privat.

Una bona oferta de transports col·lectius estimula la seua utilització i contribueix a fer que la població opte per aquest mode de transport. Per a l'Ajuntament de Paterna és una prioritat potenciar el transport col·lectiu. Un tren de rodalia, com el metro, emet cinc vegades menys contaminants que un cotxe ocupat per una persona. A més, el transport col·lectiu és més segur i una utilització major reduiria els accidents 'in itinere' i a més descongestionaria les actuals carreteres.

Per això, els grups que presenten aquesta moció estan molt interessats a millorar la qualitat del servei del metro, especialment la freqüència, ja que una major freqüència possibilitarà que augmenten els usuaris. Actualment, la freqüència del metro des de l'estació de Paterna fins a Llíria és de 45 minuts en 11 dels 34 serveis, i només 8 dels 34 serveis tenen intervals de 15 minuts.

Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana es va comprometre l'any 2006 a augmentar les freqüències de pas a partir de l'any 2008, però no

" 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.

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 Llíria 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

ha concretat aquesta qüestió. Per aquesta raó, Compromís i PSPV-PSOE, conscients que la major freqüència de pas és una necessitat i a més una demanda que tant el moviment veïnal com els representants municipals han plantejat en diferents ocasions, tant a la Gerència de FGV com al director general de Transports,

ACORDEN:

1. Sol·licitar a FGV la incorporació immediata de combois que permeten millorar la freqüència del servei i eliminar els intervals de 45 minuts i incrementar els intervals de 15 minuts.
2. La redacció d'un pla amb dates des d'enguany fins al 2010, en què es reflectisquen les incorporacions dels nous combois i les millores de freqüència fins a aconseguir els 15 minuts en totes les franges horàries el 2010.
3. Que es trasllade aquest acord a juntes de barri, associacions de veïns, a la Conselleria d'Infraestructures i a Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana."

TOT SEGUIT, LA TINENT D'ALCALDE, LA SRA. VILLAJOS, DÓNA COMPTE D'UNA MOCIÓ PRESENTADA PEL GRUP POPULAR EN ELS MATEIXOS TERMES, EL TENOR LITERAL DELS QUALS ÉS EL SEGÜENT:

"EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La preocupació pel canvi climàtic hauria d'estar en les agendes dels diferents governs en el nostre país i altres països el desenvolupament dels quals produeix efectes de deteriorament sobre l'atmosfera.

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:

1. 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.
2. 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.
3. 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 MOCIÓ 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.

Des de l'esfera local podem contribuir a minorar els focus de contaminació amb polítiques de control i reducció d'emissions, tant industrials com de vehicles. Les accions i projectes de mobilitat són, en aquest sentit, una part determinant en aquest objectiu i han de tendir a fomentar l'ús de transports col·lectius com a alternativa al vehicle privat.

En aquesta línia treballa l'Ajuntament de Paterna, amb actuacions tan recents com el Pla de Mobilitat Urbana Sostenible, els autobusos llançadors i l'estudi de millora de les línies de metro i tramvia que donen servei al nostre municipi.

L'actuació en aquestes línies, reivindicada i reclamada per col·lectius veïnals, ciutadania i partits polítics des de fa temps, requereix millores en la seguretat, en la neteja, en les infraestructures i en les freqüències de pas depenent dels trams de línia.

Són per tant diverses les peticions i solucions possibles que, en aquests moments, i després de nombroses reunions amb responsables de la Conselleria d'Infraestructures de l'empresa gestora FGV, es poden concretar en les següents:

1.- Prolongació de la **línia de tramvia** des de l'última parada actual "Lloma-Llarga Sud-Terramelar" fins a Lloma-Llarga Nord, Ciutat Esportiva i Alborgí.

2.- Desviació i modificació del tram primer de la **línia 1 al pas per Campament** per a integrar la zona de vivendes existent actualment a l'altre costat de les vies, creant un parc mirador sobre l'horta, que recupere el patrimoni històric de

Desde la esfera local podemos contribuir a aminorar los focus 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.

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-Terramelar" 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

les séquies i els molins, i dote el barri de Campament dels reclamats equipaments assistencials, esportius, d'aparcament i esplai necessaris i permeta recuperar l'antiga estació com a edifici social emblemàtic i les actuals vies com a avinguda d'eixida de trànsit, ja que actualment està molt saturada la circulació.

3.- Soterrament i doble via en el **tram Paterna Centre-Santa Rita** amb la substitució de l'actual baixador de Santa Rita per una nova estació amb aparcament dissuasori que permeti aconseguir les mateixes freqüències que actualment es produeixen fins a Paterna.

4.- Estudi de modificació de la línia al **pas pel Polígon Font del Gerro** amb anàlisi de la viabilitat tècnica i econòmica del seu possible soterrament i millora de nous accessos a aquesta zona industrial.

5.- Soterrament de la línia en el **tram de la Canyada** per a eliminar definitivament l'aïllament, la millora substancial de freqüències i els problemes de seguretat de la zona sud de la Canyada, creant una nova estació denominada "Canyada Est" i recuperant la traça actual de la via com a avinguda amb eix verd i pedalable.

Aquestes actuacions hauran de concretar-se en estudis informatius i posteriors projectes amb planificació d'actuacions i la dotació econòmica que correspongui a cada administració i que haurà de concretar-se en els convenis necessaris entre l'Ajuntament i la Conselleria d'Infraestructures.

Entre tant i mentre es desenvolupen aquestes noves infraestructures, es requerirà un compromís de millora de freqüències

sobre la huerta, que recupere el patrimoni històric de les 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

en la línia 1 fins a aconseguir els 15 minuts a Santa Rita, Font del Gerro i la Canyada a mesura que vagen incorporant-se les noves unitats de metro. Aquest compromís s'especificarà amb temps de millora i terminis d'implantació.

Per tot això, els grups polítics que subscriuen proposen perquè es voten els següents,

ACORDS

1.- Que se subscriga un conveni amb la Conselleria d'Infraestructures per a millorar la infraestructura de les línies de tramvia i de metro que donen servei al municipi de Paterna en els termes abans indicats.

2.- Que es milloren les actuals freqüències a Santa Rita, Font del Gerro i la Canyada fins a aconseguir els 15 minuts d'interval horari.

3.- Que es trasllade aquest acord a les juntes de barri, associacions de veïns, a la Conselleria d'Infraestructures i Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana."

Pren la paraula la Sra. Villajos, assenyalant que s'ha sigut poc elegant amb la moció. Recorda que es va parlar de consensuar una moció sobre el tema, presentada per tots els grups polítics. Per això, segons la Sra. Villajos, el Grup Popular va elaborar una moció, que els va presentar la portaveu popular, per a consensuar-la amb l'oposició. Indica que no es va presentar pel Registre d'Entrada, esperant resposta dels altres grups. Afegit que van deixar passar els dies esperant una resposta de l'oposició. Afirmar que el que va fer, llavors, l'oposició és, oblidant allò que s'ha parlat, va presentar la seua pròpia moció. Assenyala que la moció de l'oposició es debat abans que la del Grup Popular perquè s'ha

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 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."

Toma la palabra la Sra. Villajos, señalando que se ha sido poco elegante con la moción. Recuerda que se habló de consensuar una moción sobre el tema, presentada por todos los grupos políticos. Por ello, según la Sra. Villajos, el Grupo Popular elaboró una moción, que les presentó la portavoz popular, para consensuarla con la oposición. Indica que no se presentó por el Registro de Entrada, esperando respuesta de los otros Grupos. Añade que dejaron pasar los días esperando una respuesta de la oposición. Afirmar que lo que hizo, entonces, la oposición es, olvidando lo hablado,

presentat abans pel Registre d'Entrada.

A més afig que l'inici de la moció presentada per Compromís està copiat de la moció elaborada pel Grup Popular. Per a demostrar-ho la Sra. Villajos llig el que coincideix en ambdós mocions.

Es queixa que els han deixat a l'estacada i, a més, els copien part de la moció. Per a acabar, lamenta les formes emprades per l'oposició.

La Sra. Ripoll afirma que la Sra. Álvaro els va dir dijous que divendres els diria alguna cosa, ja que faltava una cosa que era de l'interés de l'alcalde, era el famós cronograma. Afig que divendres no els van dir res. Assenyala que, perquè es veja la intenció i l'absència de males formes, indica que la seua companya ha llegit la moció consensuada, per aquest motiu hi ha paràgrafs iguals. A més indica que es tracta de paraules textuais de la Junta de Barri, per la qual cosa manifesta "a veure qui ha copiat". A més, afig que la Sra. Álvaro va dir que si es canviava alguna cosa de la moció i es passava per urgència la votarien a favor.

El Sr. alcalde entén que no estan dient la veritat, ja que la moció es va presentar dimecres i, no obstant, la Sra. Ripoll diu que estaven esperant a divendres a què els digueren alguna cosa. A més indica que el Grup popular va presentar la seua dimarts.

D'altra banda, critica les formes del Grup Compromís.

Proposa finalment, atés que estan d'acord en la major part de coses, la retirada de les dues mocions, les presentades pel Grup Popular i el Grup Compromís, per a consensuar-les per al pròxim Ple.

La Sra. Ripoll indica la seua vocació de consensuar les mocions, i assenyala que precisament per això es van arregar en la seua moció paràgrafs de la del Grup Popular.

presentó su propia moción. Señala que la moción de la oposición se debate antes que la del Grupo Popular porque se ha presentado antes por el Registro de Entrada.

Además añade que el inicio de la moción presentada por Compromís está copiado de la moción elaborada por el Grupo Popular. Para demostrarlo la Sra. Villajos lee lo que coincide en ambas mociones.

Se queja de que les han dejado en la estacada y , además, les copian parte de la moción. Para terminar lamentando las formas empleadas por la oposición.

La Sra. Ripoll que afirma que la Sra. Alvaro les dijo el jueves que el viernes les diría algo, puesto que faltaba una cosa que era del interés del Alcalde, era el famoso cronograma. Añade que el viernes no les dijeron nada. Señala que para que se vea la intención y la ausencia de malas formas, indica que su compañera ha leído la moción consensuada, por ese motivo hay párrafos iguales. Además indica que se trata de palabras textuales de la Junta de Barrio, por lo que manifiesta "haber quien ha copiado". Además, añade que la Sra. Álvaro dijo que si se cambiaba algo de la moción y se pasaba por urgencia la votarían a favor.

El Sr. Alcalde entiende que no están diciendo la verdad, ya que la moción se presentó el miércoles y , sin embargo, la Sra. Ripoll dice que estaban esperando al viernes a que les dijeran algo. Además indica que el Grupo popular presentó la suya el martes.

Por otra parte, critica las formas del Grupo Compromís.

Propone finalmente, dado que están de acuerdo en la mayor parte de cosas, la retirada de las dos mociones, las presentadas por el Grupo Popular y el Grupo Compromís, para consensuarlas para el próximo Pleno

La Sra. Ripoll indica su vocación de consensuar las

Com a conseqüència de l'anterior, les mocions queden sobre la taula.

A la vista de tot això, el Ple per unanimitat acorda deixar ambdues mocions sobre la taula per al consensuar-les ulteriorment.

IV) MOCIÓ CONSENSUADA, PRESENTADA PELS TRES GRUPS POLÍTICS MUNICIPALS (GRUP POPULAR, GRUP SOCIALISTA I GRUP EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD), EN RELACIÓ A LA CELEBRACIÓ DEL DIA INTERNACIONAL DE LA DONA.- Donat compte de la moció consensuada, presentada pels tres grups polítics municipals (Grup Popular, Grup Socialista i Grup EU-BLOC-VERDS-IR:ACCORD), en relació a la celebració del Dia Internacional de la Dona, el tenor literal de la qual és el següent:

"EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Amb motiu de la celebració del dia Internacional de la Dona, des de totes les Administracions (locals, autonòmiques i estatals) volem viure-ho com l'esdeveniment que manifesta la importància que sempre ha tingut la dona en la societat, involucrant-se en actuacions concretes i determinades per la conscienciació de l'època viscuda, més sempre amb l'empremta d'afavorir el desenvolupament, d'expressar-se lliurement, promovent i al mateix temps provocant un canvi social.

Hem obert els camins cap a la igualtat efectiva, però ara cal transitar-los, i hem de fer-ho entre totes i tots, conscients que estem exercint drets de ciutadania.

Tot i que encara s'exerceixen discriminacions i abusos constants, continuarem treballant perquè les dones puguin viure la seua maternitat plenament, amb la

mociones, y señala que precisamente por eso se recogieron en su moción párrafos de la del Grupo Popular.

Como consecuencia de lo anterior, las mociones quedan sobre la mesa.

A la vista de todo lo cual, el Pleno por unanimidad acuerda dejar ambas mociones sobre la mesa para su ulterior consenso.

IV) MOCIÓ 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

garantia de protecció dels poders públics, i perquè puguem iniciar qualsevol carrera professional, mamprendre qualsevol projecte personal, sabent que hi haurà menys obstacles, que els sostres de vidre ja no són irrompibles.

Hui podem albirar amb confiança el futur que està per vindre.

La Llei 9/2003 de la Generalitat Valenciana i la Llei Orgànica 3/2007 del Govern central afavoreixen els objectius concrets per a aconseguir la perspectiva de gènere en totes les polítiques, i aconseguixen que cada vegada hi haja major presència femenina en tots els àmbits de la nostra societat, a nivell cultural, empresarial, polític, jurídic, etc...

Apostem per la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, i referim que no només és qüestió de la dona, sinó que les dones i els homes afavorisquen la coresponsabilitat en l'atenció de les persones i en el treball domèstic.

Tant les administracions com el món empresarial ha de prendre consciència de la necessitat d'afavorir la conciliació de la vida familiar.

Pel que s'ha exposat anteriorment, adoptem els acords següents:

1.- Impulsar des de lles administracions, i concretar les mesures necessàries per a l'èxit d'una societat més justa, solidària i igualitària, aplicant les perspectives de gènere en les seues polítiques.

2.- Seguir el principi de

abusos, seguirem treballant 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 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 coresponsabilidad 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

"tolerància 0" des de la implicació que suposa, la participació i denúncia davant de fets delictius en contra de la dona, incrementar el rebuig social sobre l'agressor i augmentar i reforçar els mecanismes posats en marxa per a protegir i atendre les dones víctimes de la violència de gènere.

3.- Exigir a l'Administració autonòmica i estatal la promoció i concreció de plans d'igualtat per a les empreses, i per a practicar polítiques que tinguen específicament en compte la dona discapacitada, la dona en risc d'exclusió social, o aquelles que patixen discriminació en el tractament de la seua imatge en els mitjans de comunicació, entre altres.

4.- Continuar lluitant per a eradicar la inestabilitat, la desocupació i la temporalitat que continua afectant essencialment l'ocupació de les dones i a les diferències retributives que encara persisteixen.

5.- La creació d'un Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats, aplicant la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals.

6.- Buscar la implicació de tota la societat per a reconèixer a les dones el seu protagonisme en el desenvolupament de la societat, i reconèixer el canvi social que això implica.

Traslladar aquest acord al president del Govern, al president de la Generalitat i als grups parlamentaris de les Corts Valencianes."

A la vista de tot això, el Ple per unanimitat acorda aprovar la moció en tots els seus termes.

polítiques.

2.- Seguir el principi 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

PRÈVIA DECLARACIÓ D'URGÈNCIA UNÀNIME, DE CONFORMITAT AMB L'ARTICLE 82.3 DEL RD 2568/1986, DE 28 DE NOVEMBRE, S'ACORDA INCLOURE ELS PUNTS SEGÜENTS:

22é.- OFICINA DE SECRETARIA.- MODIFICACIÓ DE LA DATA DE CELEBRACIÓ DEL PLE DE MARÇ DEL 2008.- Donat compte de la proposta d'Alcaldia, en relació amb la modificació de la data de celebració del Ple de març del 2008, en què s'avança al dia 26 d'aquest mes, el Ple per unanimitat acorda aprovar-la.

23é.- SECCIÓ DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ MUNICIPAL.- INCORPORACIÓ, AMB CARÀCTER EXCEPCIONAL, DE LA SRA. ANA ADELAIDA MICÓ GÓMEZ COM A DAMA A LA CORT D'HONOR DE LES FESTES MAJORS EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I SANT VICENT FERRER 2008.- Donat compte de la resolució del jurat corresponent al concurs convocat per a la selecció de les Dames d'Honor i Reina de les Festes Majors de Paterna en Honor al Santíssim Crist de la Fe i Sant Vicent Ferrer del 2008.

VIST que una de les aspirants, la Sra. Ana Adelaida Micó Gómez, es presenta des de fa almenys sis anys i ha sigut exclosa any rere any.

ATÉS que en les bases que segueix la selecció no hi ha causes o aspectes a tindre en compte per a l'exclusió que pogueren ser discriminatoris per raons físiques, ni per altres raons que pogueren entrar en contradicció amb els principis constitucionals de no discriminació, conforme al que disposa l'article 14 de la Constitució Espanyola.

ATÉS que la jove damunt citada pateix una malaltia que dificulta la seua mobilitat i que té caràcter progressiu; i que a pesar

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 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 LES FESTES MAJORS EN HONOR AL SANTÍSSIM CRIST DE LA FE I 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 les Festes Majors de Paterna en Honor al Santíssim Crist de la Fe i 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

de les seues legítimes aspiracions a continuar optant a formar part de La Cort d'Honor, poguera impossibilitar-li per raons físiques derivades de l'esmentada malaltia, el fet d'accedir a l'esmentat honor.

ATÉS que les discapacitats físiques i les diferències derivades de malalties com l'obesitat no ha de ser motiu d'exclusió per a accedir a la Cort d'Honor, sinó que al contrari ha de garantir-se el dret a les persones que tinguen diferències de caràcter físic, i de qualsevol altre tipus, a accedir a totes les formes de participació social.

La Sra. Ripoll anuncia que no votarà en contra, però afirma que s'està cometent una discriminació, ja que la Sra. Ana Adelaida podia haver-se presentat amb les bases existents. Pensa que el seu efecte serà més conflictiu que positiu.

Pren la paraula el Sr. Borruey, que comença acusant el Sr. alcalde de demagògia en aquest assumpte, i assenyala que persegueix traure fruits de discapacitats, buscant fins electoralistes. Afirma que li produeix rebuig que aprofite l'oportunitat per a traure vots. Indica que la mateixa Ana Adelaida ha dit a la premsa que el que el Sr. alcalde proposa és electoralista. Planteja per què no s'ha fet fa 4 o 5 mesos, canviant el Reglament de Festes. Assenyala que no s'ha canviat aquest reglament i ara s'adopta aquesta mesura. En qüestiona la legalitat. Assenyala que el seu grup votarà a favor però augura una bateria de persones discapacitades en cada Ple que hauran de tindre's en compte per a aquesta i altres qüestions. Al·ludeix al mal moment en què s'ha adoptat la mesura. Afirma que el Sr. alcalde mai no ha proposat el canvi del reglament i, finalment, posa sobre la taula el tema de la

arriba citada pateix 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.

La Sra. Ripoll anuncia que no votará en contra, pero afirma que se está cometiendo una discriminación, ya que D^a Ana Adelaida podía haberse presentado con las bases existentes. Pensa que su efecto será más conflictivo que positivo.

Toma la palabra el Sr. Borruey, que comienza acusando al Sr. Alcalde de demagogia en este asunto, señalando que persigue sacar frutos de discapacitados, buscando fines electoralistas. Afirma que le produce rechazo aproveche la oportunidad para sacar votos. Indica que la propia Ana Adelaida ha dicho a la prensa que lo que el Sr. Alcalde propone es electoralista. Plantea por qué no se ha hecho hace 4 ó 5 meses, cambiando el Reglamento de Fiestas. Señala que no se ha cambiado dicho Reglamento y ahora se adopta esta medida. Cuestiona la legalidad de la misma. Señala que su grupo votará a favor pero augura una batería de personas discapacitadas en cada Pleno que deberán tenerse en cuenta para esta y otras cuestiones. Alude al mal momento en que se ha adoptado la medida.

il·legalitat de la mesura i la burla que suposa per a la pròpia interessada. Qüestiona la legalitat de la mesura i el moment en què s'han fet les coses. No entén per què no es va modificar en el seu moment el corresponent reglament.

El Sr. alcalde comença agraint el suport donat al punt. Admet la discriminació de la mesura, però afirma que es tracta d'una discriminació positiva.

Afig que no feia falta canviar les bases, ja que Ana Adelaida podia haver tingut accés amb aquestes mateixes bases.

El Sr. alcalde manifesta haver visitat Ana Adelaida aquest matí , i després d'haver parlat amb ella, diu poder assenyalar que el temps juga en contra seu, atesa la seua situació especial. Afig que té vestits de fallera i vinculació a la festa i fins i tot a fet una promesa perquè vol estar en la Cort com a Dama d'Honor. Afirmar que la seua malaltia pot agreujar-se i que, Ana Adelaida, afirma no tindre més ganes de presentar-se perquè són sis vegades les que s'ha presentat, i no vol passar més per aquesta humiliació. El Sr. alcalde diu que, sense menysprear la labor del jurat, aquest ha actuat malament perquè són sis vegades les que ha sigut rebutjada. Assenyala que Ana Adelaida pensa que ha sigut rebutjada perquè està grossa.

No admet l'acusació per part del Sr. Borruey de demagògia, perquè és prou sensible a la situació dels discapacitats, per experiència familiar, com per a no consentir-ho.

Explica la decisió adoptada, assenyalant que divendres, la regidora de Festes li comunica que té el sobre amb la llista de les persones excloses, assenyala que dos dies abans li diuen que torna a presentar-se la xiqueta que ha sigut exclosa cinc vegades. El Sr. alcalde entén que ha de triar el jurat que

Afirmar que el Sr. Alcalde nunca ha propuesto el cambio del Reglamento, y, finalmente, pone sobre la mesa el tema de la ilegalidad de la medida y la burla que supone para la propia interesada. Cuestiona la legalidad de la medida y el momento en que se han hecho las cosas No entiende por que no se modificó en su momento el correspondiente reglamento.

El Sr. Alcalde comienza agradeciendo el apoyo dado al punto. Admite la discriminación de la medida, pero afirma que se trata de una discriminación positiva.

Añade que no hacía falta cambiar las bases, ya que Ana Adelaida podía haber tenido acceso con esas mismas bases.

El Sr. Alcalde manifiesta haber visitado a Ana Adelaida esta mañana , y tras haber hablado con ella, dice poder señalar que el tiempo juega en su contra, dada su especial situación.. Añade que tiene trajes de fallera y vinculación a la fiesta, e incluso a hecho una promesa porque quiere estar en la Corte como Dama de Honor. Afirmar que su enfermedad puede agravarse y que, Ana Adelaida, afirma no tener más ganas de presentarse porque son seis veces las que se ha presentado, y no quiere pasar más por esa humillación. El Sr. Alcalde dice que, sin menospreciar la labor del jurado, éste ha actuado mal porque son seis veces las que ha sido rechazada. Señala que Ana Adelaida piensa que ha sido rechazado porque está gorda.

No admite la acusación por parte del Sr. Borruey de demagogia, porque es lo suficientemente sensible a la situación de los discapacitados, por experiencia familiar, como para no consentirlo.

Explica la decisión adoptada, señalando que el viernes la Concejal de fiestas le comunica que tiene el sobre con la lista de las personas excluidas, Señala que dos días antes le dicen que vuelve a

és sobirà. No obstant, indica que Ana Adelaida va ser novament exclosa. Llavors el Sr. alcalde decideix parlar dilluns amb Ana Adelaida. Indica que la mateixa Ana Adelaida no pensa que la mesura adoptada per l'Ajuntament siga electoralista. El Sr. alcalde expressa que es tracta d'un bon gest de l'Ajuntament amb una xiqueta que no pot tornar a presentar-se per la seua situació. Conclou indicant que la il·lusió d'Ana Adelaida justifica la decisió adoptada.

Pren la paraula la Sra. Ripoll que fa referència a una dona major que s'ha presentat dues vegades i manifesta que no entén per què s'inclou a Ana Adelaida i no a la senyora major. Indica la Sra. Ripoll que va ser l'encarregada d'obrir el sobre i el comentari generalitzat, inclòs el de la Sra. Regidora de Festes, era que es tractava d'una qüestió complicada.

D'altra banda, assenyala que el Sr. alcalde va dir que canviaria el Reglament abans de parlar amb Ana Adelaida. Conclou que es tracta d'una discriminació positiva i negativa perquè parlar de caritat no suposa un favor per a la interessada.

El Sr. Borruey afirma que el Sr. alcalde hauria d'haver convocat a la Junta de Portaveus (com el Sr. alcalde fa en la majoria dels Plens) per a tractar aquest assumpte. Assenyala que aquesta és la forma correcta d'actuar. Reitera que havia d'haver-los convocat ja que es tracta d'un drama. Indica que aquesta és la manera correcta d'actuar i no com s'ha fet. Assenyala que si s'haguera fet d'aquella manera hagueren donat suport. Reitera, d'altra banda, que la mesura trenca el reglament. Pregunta, al Sr. alcalde, per què no se'ls ha cridat, fins i tot cinc minuts abans de la sessió. Manifesta, d'altra banda, que cada

presentarse la niña que ha sido excluida cinco veces.. El Sr. Alcalde entiende que debe elegir el Jurado que es soberano. Sin embargo, indica que Ana Adelaida fue de nuevo excluida. Entonces el Sr. Alcalde decide hablar el lunes con Ana Adelaida. Indica que la misma Ana Adelaida no piensa que la medida adoptada por el Ayuntamiento sea electoralista. El Sr. Alcalde expresa que se trata de un buen gesto del Ayuntamiento con una niña que no puede volver a presentarse por su situación. Concluye indicando que la ilusión de Ana Adelaida justifica la decisión adoptada.

Toma la palabra la Sra. Ripoll que hace referencia a una mujer mayor que se ha presentado dos veces. y manifiesta que no entiende por que se incluye a Ana Adelaida y no a la señora mayor. Indica la Sra Ripoll que fue la encargada de abrir el sobre y el comentario generalizado, incluido el de la Sra. Concejala de Fiestas, era que se trataba de una cuestión complicada.

Por otra parte, señala que el Sr. Alcalde dijo que iba a cambiar el Reglamento antes de hablar con Ana Adelaida. Concluye que se trata de una discriminación positiva y negativa porque hablar de caridad no supone un favor para la interesada.

El Sr. Borruey afirma que el Sr. Alcalde debería haber convocado a la Junta de Portavoces (como el Sr. Alcalde hace en la mayoría de los Plenos) para tratar este asunto.. Señala que esta es la forma correcta de actuar. Reitera que debía haberlos convocado ya que se trata de un drama. Indica que esa es la manera correcta de actuar y no como se ha hecho. Señala que si se hubiese hecho de aquella manera lo hubiesen apoyado. Reitera, por otra parte, que la medida quiebra el Reglamento. Pregunta, al Sr Alcalde, porque no

família té els seus propis drames i no pot utilitzar-se aquest recurs. Insisteix en el fet que hauria d'haver-se parlat amb l'oposició i haver presentat una moció conjunta. Acaba indicant que, com s'ha fet, és electoralista.

El Sr. alcalde argumenta l'actuació, manifestant que haguera canviat les bases si haguera sigut necessari. No obstant, afirma que, després d'estudiar el tema, s'ha decidit que no ho era, ja que les bases són obertes. Indica que es tracta d'una qüestió de sensibilitat del jurat, que durant sis anys no l'ha tinguda.

Pensa que l'adopció de mesures de discriminació positiva són necessàries per a atendre les necessitats de les persones discapacitades a l'hora d'atendre les seues necessitats d'higiene personal, el gaudi d'oci els caps de setmana,... Indica que, en aquest cas, es tracta de satisfer una il·lusió que, Ana Adelaida, té des de fa anys. Reconeix que es tracta d'una mesura de discriminació positiva, assenyala com en molts altres casos en què està segur que la Sra. Ripoll estaria d'acord. Posa l'exemple dels semàfors amb so. Indica que l'Ajuntament s'haurà de gastar diners en un cuidador i un vehicle per als transports de la senyoreta. Però afirma que es farà perquè considera que és una cosa de justícia.

Respecte a les afirmacions del Sr. Borruey, explica que la falta de temps no ha permès convocar a les Juntres de Portaveus.

Quant a les acusacions d'electoralisme, assenyala que, Ana Adelaida, ha manifestat el seu desacord amb el titular arreplegat per la premsa.

Afig que Ana Adelaida deia tindre il·lusió per presentar-se enguany, ja que l'any que ve no es presentaria. Davant d'això, el Sr. alcalde li va dir que acudira als

se les ha llamado, incluso cinco minutos antes de la sesión. Manifiesta, por otra parte, cada familia tiene sus propios dramas y no puede utilizarse ese recurso. Insiste en que debería haberse hablado con la oposición y haber presentado una moción conjunta. Termina indicándo que como se ha hecho es electoralista.

El Sr. Alcalde argumenta la actuación, manifestando que hubiese cambiado las bases si hubiera sido necesario. Sin embargo, afirma que, tras estudiar el tema, se ha decidido que no lo era, puesto que las bases son abiertas. Indica que se trata de una cuestión de sensibilidad del Jurado, que durante seis años no la ha tenido.

Piensa que la adopción de medidas de discriminación positiva son necesarias para atender a las necesidades de las personas discapacitadas a la hora de atender sus necesidades de higiene personal, el disfrute de ocio los fines de semana,... Indica que en este caso se trata de satisfacer una ilusión que, Ana Adelaida, tiene desde hace años. Reconoce que se trata de una medida de discriminación positiva, señala como en muchos otros casos en los que está seguro que la Sra. Ripoll estaría de acuerdo. Pone el ejemplo de los semáforos con sonido. Indica que el Ayuntamiento se tendrá que gastar dinero en un cuidador y un vehículo para los transportes de la señorita. Pero afirma que se hará porque considera que es algo de justicia.

Respecto a las afirmaciones del Sr. Borruey, explica que la falta de tiempo no ha permitido convocar a las Juntas de Portavoces.

En cuanto a las acusaciones de electoralismo, señala que, Ana Adelaida, ha manifestado su desacuerdo con el titular recogido por la prensa.

Añade que Ana Adelaida decía tener ilusión por presentarse este

actes que poguera. Diu que la resposta d'Ana Adelaida va ser que acudiria a tots els actes oficials però no al que venia després. El Sr. alcalde indica que, davant d'aquesta resposta, va demanar a la Sra. regidora de Festes que estudiara l'assumpte i redactara la providència corresponent.

A la vista del que s'ha exposat i de la providència de la tinienta d'alcalde de l'Àrea de Promoció i Dinamització Municipal de data 25 de febrer del 2008, el Ple per unanimitat acorda:

PRIMER.- Que s'acorde la incorporació amb caràcter excepcional, per les raons avantdites, de la Sra. Ana Adelaida Micó Gómez, com a Dama de la Cort d'Honor de les Festes Majors en honor al Santíssim Crist de la Fe i Sant Vicent Ferrer del 2008.

SEGON.- Que l'Ajuntament es compromet a dotar del suport personal i de mitjans materials necessaris perquè pugui exercir les seues funcions de Dama d'Honor amb plenes garanties.

C) TOT SEGUIT ES DÓNA COMPTE ALS MEMBRES DE LA CORPORACIÓ DEL SEGÜENT ESCRIT REMÉS PEL GOVERN MUNICIPAL AL SR. ALCALDE DE LA VILA D'ADEJE, DEL SEGÜENT TENOR LITERAL:

"Molt Sr. nostre:

El motiu d'aquestes línies, és per a mostrar-li els més sincers condols tant en nom propi com en el de tot el poble de Paterna, davant dels tràgics i dolorosos successos ocorreguts en el seu municipi, en els que han mort quatre membres d'una família, havent-hi dos xiquets implicats.

Com a poble agermanat que som, mostrar la nostra solidaritat i suport ciutadà, per la qual cosa les nostres banderes onegen a mitja asta

año, ya que el año que viene no se presentaría. Ante eso, el Sr. Alcalde, le dijo que acudiese a los actos que pudiese. Dice que la respuesta de Ana Adelaida fue que acudiría a todos los actos oficiales pero no a lo que venía después. El Sr. Alcalde indica que ante esa respuesta pidió a la Sra. Concejala de Fiestas que estudiase el asunto y redactará la correspondiente providencia.

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 Festes Majors en honor al Santíssim Crist de la Fe y Sant Vicent 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.

C) 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.

Como pueblo hermanado que

des d'ahir, en senyal de respecte i condemna davant de qualsevol tipus de violència, de forma especial quan aquesta afecta el nucli familiar i màximament, quan té com a víctima a sectors de la població tan sensibles com són els xiquets.

Finalment comunicar-li que en el Consell de Participació Ciutadana que celebrarem aquesta vesprada, guardarem cinc minuts de silenci.

Atentament

Sr. Lorenzo Agustí Pons.-
Alcalde de la Vila de Paterna".

A la vista de tot això, el Ple es dóna per assabentat.

24é.- PRECS I PREGUNTES.-

Es van formular diversos precs i preguntes pels Srs. Corporatius.

El Sr. alcalde entrega les preguntes realitzades en el Ple anterior a la Sra. secretària perquè s'incorporen a l'acta.

Pren la paraula la Sra. Ripoll que comença assenyalant que no sap si la seua pregunta s'ha contestat o no, perquè les preguntes s'estan presentant en aquest moment a la secretària. Critica el sistema utilitzat.

D'altra banda, fa referència a la qüestió del cost de les tanques publicitàries.

El Sr. alcalde assenyala totes les preguntes que es van fer en el Ple anterior estan incloses en l'acta de hui.

La Sra. Ripoll formula un prec en relació a les Agendes 2008. Critica la forma en què s'han realitzat les agendes, i assenyala que si l'Equip de Govern haguera tingut el detall de consultar amb la resta dels grups polítics la forma d'elaborar-les, s'hagueren estalviat temps i diners. Assenyala algunes deficiències com: podria haver-se

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.

El Sr. Alcalde entrega las preguntas realizadas en el Pleno anterior a la Sra. Secretaria para su incorporación al acta.

Toma la palabra la Sra. Ripoll que comienza señalando que no sabe si su pregunta se ha contestado o no, porque las preguntas se están presentando en este momento a la Secretaria. Critica el sistema utilizado.

Por otra parte, hace referencia a la cuestión del coste de las vallas publicitarias.

El Sr. Alcalde señala todas las preguntas que se hicieron en el anterior Pleno están incluidas en el acta de hoy.

La Sra. Ripoll formula un ruego en relación a las Agendas 2008. Critica la forma en que se han realizado las agendes, señalando que si el Equipo de Gobierno hubiese tenido el detalle de consultar con el resto de los

fet bilingüe, arreplega el programa polític del Grup Popular, falten dies, el logo del seu grup és incorrecte en la versió en castellà, el paper és autocalcable...

Formula pregunta a la Sra. regidora de Salut i Consum, en relació a si s'havia realitzat algun acte relacionat amb el Dia internacional de les persones malaltes.

El Sr. alcalde agraeix els precs de la Sra. Ripoll i assenyala que la pregunta serà contestada el pròxim Ple.

Intervé la Sra. Benlloch que prega que l'Equip de Govern se cenyisca en les seues contestacions al que es pregunta.

Formula pregunta en relació a per què s'ha autoritzat a l'empresa Aigües de València la pujada de tarifes de l'aigua, publicada en el BOP de 30 de gener, del 21% de mitjana a les zones de Font del Gerro, Terramellar, Polígon d'Ademús, Parc Tecnològic i la zona de la Canyada.

El Sr. alcalde indica que la pregunta serà contestada en el pròxim Ple.

La Sra. Ferrer realitza una pregunta i dos precs.

La pregunta es refereix al nombre de consellers en l'empresa d'aigües i a l'import de les seues retribucions.

Els precs es refereixen a la correcció d'errors de molts telèfons de l'Agenda 2008. El segon prec fa referència a la pèrdua de domini públic, en el sentit que es considere com una venda.

El Sr. alcalde agraeix el prec i assenyala que la pregunta serà contestada en el pròxim Ple.

grupos políticos la forma de elaborarlas, se hubiesen ahorrado tiempo y dinero. Señala algunas deficiencias como: podría haberse hecho bilingüe, recoge el programa político del Grupo Popular, faltan días, el logo de su Grupo es incorrecto en la versión en castellano, el papel es autocalcable,...

Formula pregunta a la Sra. Regidora de Salud y Consumo, en relación a si se había realizado algún acto relacionado con el día internacional de las personas enfermas.

El Sr. Alcalde agradece los ruegos de la Sra. Ripoll y señala que la pregunta será contestada en el próximo Pleno.

Interviene la Sra. Benlloch que ruega que el Equipo de Gobierno se cña en sus contestaciones a lo que se pregunta.

Formula pregunta en relación a por qué se ha autorizado a la empresa Aguas de Valencia a la subida de tarifas del agua, publicada en el B.O.P. de 30 de enero, del 21% de media a las zonas de Fuente del Jarro, Terramellar, Polígono de Ademuz, Parque Tecnológico y la zona de la Canyada.

El Sr. Alcalde indica que la pregunta será contestada en el próximo Pleno.

La Sra. Ferrer que realiza una pregunta y dos ruegos.

La pregunta se refiere al número de Consejeros en la empresa de aguas y al importe de sus retribuciones.

Los ruegos se refieren a la corrección de errores de muchos teléfonos de la Agenda 2008. El segundo ruego hace referencia a la pérdida de dominio público, en el sentido de que se considere como una venta.

El Sr. Alcalde agradece el

Pren la paraula el Sr. Giménez assenyalant que, a principis de gener, es va presentar l'ambulància donada per Caja Murcia, però no es va concretar la data de funcionament. Indica que a la data no hi ha constància que l'ambulància estiga operativa. Manifesta que sembla que l'ambulància està dotada des de gener i retinguda al C/ Sevilla núm. 14. Pregunta quan estarà operativa. Afig que tenen constància per part de la ciutadania de la necessitat del servei.

El Sr. alcalde agraeix la intervenció del Sr. Giménez, i assenyala que s'atendrà el seu prec.

El Sr. Borruey formula una pregunta dirigida al Sr. Gabarda en relació a si el canvi en l'ús del subsòl implica una privatització d'aquest.

Realitza un prec, sol·licitant que s'entreguen còpies de les preguntes formulades en el Ple als regidors a qui van dirigides en el mateix moment que s'entreguen a la Sra. secretària.

En segon lloc, prega que, ja que hi ha actes electorals, el debat del Ple es realitzi després de les eleccions, de manera que puguin realitzar-se els actes de campanya.

El Sr. alcalde assenyala que les preguntes es contestaran en la sessió següent.

I sense assumptes per tractar, l'Alcaldia-Presidència alça la sessió, a les vint-i-una hores i cinquanta minuts, i de tot això, com a secretària, done fe.

ruego y señala que la pregunta será contestada en el próximo Pleno.

Toma la palabra el Sr. Gimenez señalando que a principios de enero se presentó la ambulancia donada por Caja Murcia, pero no se concretó la fecha de funcionamiento. Indica que a la fecha no hay constancia de que la ambulancia está operativa. Manifiesta que parece que la ambulancia está dotada desde enero y retenida en la C/ Sevilla nº 14. Pregunta cuando estará operativa. Añadiendo que tienen constancia por parte de la ciudadanía de la necesidad del servicio.

El Sr. Alcalde agradece la intervención del Sr. Gimenez, señalando que se atenderá su ruego.

El Sr. Borruey formula una pregunta dirigida al Sr. Gabarda en relación a si el cambio en el uso del subsuelo implica una privatización del mismo.

Realiza un ruego, solicitando que se entreguen copias de las preguntas formuladas en el Pleno a los Concejales a los que van dirigidas en el mismo momento en que se entregan a la Sra. Srecretaria.

En segundo lugar, ruega que, ya que hay actos electorales, el debate del Pleno se realice después de las elecciones, de forma que puedan realizarse los actos de campaña.

El Sr. Alcalde señala que las preguntas se contestarán en la siguiente sesión.

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.

L' ALCALDE
EL ALCALDE

LA SECRETÀRIA
LA SECRETARIA

Signat/Fdo.: Lorenzo Agustí Pons

Signat/Fdo.: Teresa Morán Panigua.