BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLXXXIII. Núm. 24 — Lunes, 1 de febrero de 2016

# SUMARIO


## SECCIÓN QUINTA

**Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza**

Anuncio del Servicio de Tramitación de Asuntos Judiciales (Asesoría Jurídica) sobre interposición de recurso contencioso-administrativo ..... 2

Anuncio sobre la aprobación definitiva de la relación de propietarios, bienes y derechos afectados por expropiación para la ejecución del proyecto de actuaciones en el escarpe de Alfocea, de esta ciudad ..... 2

**Confederación Hidrográfica del Ebro**

Anuncio relativo al trámite de información pública de expediente de concesión de un aprovechamiento de aguas públicas en el municipio de Zaragoza ..... 2

**Servicio Provincial de Industria e Innovación**

Anuncios (5) relativos a diferentes autorizaciones de instalaciones eléctricas en distintos términos municipales ..... 2

**Servicio Provincial de Economía y Empleo**

Anuncio relativo al texto del pacto del personal funcionario del Ayuntamiento de Escatrón ..... 3

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón ..... 11

## SECCIÓN SEXTA

**Corporaciones locales**

Azuara ..... 22
Bujaraloz ..... 22
Calatayud (2) ..... 23
Cariñena ..... 26
Ejea de los Caballeros (3) ..... 26
Escatrón ..... 30
Fayón ..... 31
Fuentes de Ebro (2) ..... 31
Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro ..... 32
Monegrillo ..... 32
Morés ..... 32
Pedrola ..... 34
Pinseque ..... 34
Plenas ..... 35
Tauste (2) ..... 35
Urriés ..... 35
Zuera (2) ..... 35
Quintana Redonda (Soria) ..... 36

## SECCIÓN SÉPTIMA

**Administración de Justicia**

*Juzgados de Primera Instancia*

Juzgado núm. 13 ..... 36

*Juzgados de lo Mercantil*

Juzgado núm. 2 ..... 36

# SECCIÓN QUINTA

## Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

### Área de Alcaldía

**Servicio de Tramitación de Asuntos Judiciales**
**Asesoría Jurídica** **Núm. 796**

*ANUNCIO del Ayuntamiento de Zaragoza relativo a la publicación de la interposición de recurso contencioso-administrativo para conocimiento de todos los posibles interesados. Número de procedimiento abreviado 3/2016.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con lo establecido en el artículo 59.6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y dándose las circunstancias contempladas en dichos preceptos, se pone en conocimiento de los interesados en el expediente que ha sido interpuesto el recurso contencioso-administrativo que a continuación se identifica para que les sirva de notificación y emplazamiento, a fin de que puedan comparecer y personarse en autos en el plazo de nueve días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el presente BOPZ.

Autos: Procedimiento abreviado núm. 3/2016.

Recurrente: Sindicato de Trabajadores del Ayuntamiento de Zaragoza.

Órgano judicial: Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5, sito en Ciudad de la Justicia, plaza Expo, 6, edificio Vidal de Canellas, esc. F, puerta 2.ª.

Objeto: Impugnación de Decreto de 30 de octubre de 2015, dictado por la Consejería de Servicios Públicos y Personal del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, en virtud del cual se desestima expresamente el recurso de reposición interpuesto en fecha 18 de junio de 2015, en impugnación de las bases y convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de treinta y cinco plazas de operario especialista del Ayuntamiento de Zaragoza, aprobadas por decreto adoptado por la consejera de Participación Ciudadana y Régimen Interior en fecha 30 de abril de 2015, publicado en el BOPZ núm. 110, de 18 de mayo de 2015.

Zaragoza, a 22 de enero de 2016. — La jefe del Servicio, Ángela Cerdán Francés.

### Área de Urbanismo y Sostenibilidad

**Servicio de Administración de Suelo y Vivienda** **Núm. 749**

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, con fecha 23 de diciembre de 2015, ha acordado lo siguiente:

Primero. — Aprobar definitivamente la relación de propietarios, bienes y derechos afectados por expropiación para la ejecución del proyecto de actuaciones en el escarpe de Alfocea, de esta ciudad, una vez expuesta al público de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y artículos 17 y 26 del Reglamento que la desarrolla, en el BOPZ núm. 264, de fecha 16 de noviembre de 2015, sin que se hayan formulado alegaciones al respecto:

| Finca | Referencia catastral | Propietarios | Exprop. suelo m² |
|---|---|---|---|
| 1 | 50900A21600397 | Titularidad desconocida | 157 |
| 2 | 50900A21609002 | Ayuntamiento Zaragoza | 21 |
| 3 | 0413402XM7201C | Ayuntamiento Zaragoza | 41 |

Segundo. — El expediente se encuentra para su consulta en el Servicio de Administración de Suelo y Vivienda de la Gerencia Municipal de Urbanismo (vía Hispanidad, 20, C.P. 50009).

Tercero. — La adopción del presente acuerdo supone el inicio de expediente expropiatorio propiamente dicho, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Expropiación Forzosa, debiendo publicarse el mismo en el BOPZ, dos periódicos de publicación diaria y en el tablón de anuncios de la Casa Consistorial a los efectos oportunos.

Cuarto. — Dar traslado del presente acuerdo al Ministerio fiscal en aplicación del artículo 5 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, en virtud del cual se entenderán con aquel las diligencias del expediente expropiatorio cuando, efectuada la publicación de la relación de propietarios, bienes y derechos afectados por expropiación, no compareciesen en el expediente los propietarios o titulares de las fincas expropiadas.

Quinto. — Autorizar al señor consejero de Urbanismo y Sostenibilidad y vicepresidente de la Gerencia Municipal de Urbanismo, o miembro de la Corporación que legalmente le sustituya, para la fijación de plazos y firma de cuanta documentación precise la debida efectividad del presente acuerdo.

Zaragoza, a 18 de enero de 2016. — El secretario general, P.A., Pedro Marín Ballabriga.

## Confederación Hidrográfica del Ebro

**COMISARÍA DE AGUAS** **Núm. 14.188**

Compañía Inmobiliaria y de Inversiones, S.A. (Zaragoza Urbana, S.A.), es titular de un aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de cuatro pozos de captación y dos de inyección ubicados en la margen derecha del río Ebro, en el paraje "Aragonia", en Zaragoza, con destino a usos de la climatización de Aragonia, para lo cual solicitan un volumen anual de 943.020 metros cúbicos. El aprovechamiento se encuentra inscrito en la sección A, tomo 68 y hoja 122 del Registro de Aguas.

Han solicitado modificación de características de la concesión por la incorporación de un nuevo punto de toma de 36 metros de profundidad y sección circular de 0,4 metros de diámetro, para lo cual aportan la denominada "Memoria de modificación de características de la concesión de agua para el sistema de climatización del complejo Aragonia, en Zaragoza, para la incorporación del pozo núm. 10", suscrito por el hidrogeólogo don Jesús Serrano Morata en Zaragoza el 29 de mayo de 2015.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 24 de noviembre de 2015. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

## Servicio Provincial de Industria e Innovación

**SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA** **Núm. 432**

*ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto de una instalación eléctrica en el término municipal de Zaragoza. (AT 155/2015).*

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública el proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción:

Titular: Industrias Químicas del Ebro, S.A.

Domicilio: Zaragoza, polígono Malpica, calle D, 97.

Referencia: AT 155/2015

Emplazamiento: Término municipal de Zaragoza, polígono Malpica, calle D, núm. 98.

Potencia y tensiones: 2 × 1.000 kVA, de 15/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica subterránea, trifásica, simple circuito, a 15 kV y 116 metros de longitud.

Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a instalaciones del peticionario.

Presupuesto: 97.326,28 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en este Servicio Provincial en Zaragoza (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 30 de diciembre de 2015. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

**SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA** **Núm. 529**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por la que se otorga la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construcción de una instalación eléctrica en término municipal de Bujaraloz (AT 052/2014).*

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de líneas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de don Rafael Pallás Ros, para instalar un centro de transformación de tipo intemperie y su acometida aérea, destinado a suministrar energía eléctrica a explotación avícola de pollos del peticionario y situado en término municipal de Bujaraloz, polígono 601, parcela 225, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don Jesús Javier Bonet Sanz, con presupuesto de ejecución de 17.966,96 euros.

Este Servicio Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 128, 131 y concordantes del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante la presente resolución otorga la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construcción de las instalaciones solicitadas, con las siguientes condiciones:

1.ª La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

2.ª El plazo de ejecución del proyecto aprobado y presentación de la solicitud de puesta en marcha deberá ser de doce meses, contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Dicho plazo se entenderá suspendido en tanto se obtengan las correspondientes autorizaciones, licencias y permisos necesarios para la ejecución del proyecto aprobado, siempre que la demora no se deba a causas imputables a su titular.

3.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Economía, Industria y Empleo en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

*Características de la instalación*

Acometida: Línea eléctrica aérea, trifásica, simple circuito, a 25 kV y 25 metros de longitud, que derivará del apoyo núm. 11 de la línea de ERZ Endesa "Bujaraloz, 25 kV, LA-110" y estará realizada por conductores 47-AL1/8-ST1A (LA-56) sobre apoyo metálico, en un solo vano.

Centro de transformación:

Potencia: 50 kVA.

Tensiones: 25/0,380/0,220 kV.

Tipo: Intemperie, sobre un apoyo metálico y equipado con un seccionador tripolar tipo "Alduti", de 36 kV y 400 A, seccionadores unipolares tipo "XS" de 36 kV y 200 A, autoválvulas y un transformador trifásico de 50 kVA.

Zaragoza, 8 de enero de 2016. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez

**SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA** **Núm. 574**

*ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza relativo a la información pública de la autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de una instalación eléctrica.*

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de reforma de la línea eléctrica aérea "SET Monte Torrero-SET Prydes", para la que se solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción:

• Peticionario: Endesa Distribución S.L.
• Domicilio: San Miguel, núm. 10, 50001 Zaragoza.
• Referencia: ZA-AT0085/15.
• Tensión: 45 kV.
• Origen:
a) Apoyo núm. 15, existente.
b) Apoyo núm. 24, de conversión, existente.
• Final:
a) Apoyo núm. 23, de conversión, existente.
b) Nuevo apoyo núm. 48.
• Longitud: 863 y 1.720 metros, respectivamente.
• Recorrido: Término municipal de Zaragoza.
• Finalidad: Aumentar la seguridad de la línea.
• Presupuesto: 233.032,04 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza, Sección de Energía Eléctrica (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli, planta baja, puerta 14), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de enero de 2016. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

**SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA** **Núm. 575**

*ANUNCIO del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza relativo a la información pública de la autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de una instalación eléctrica.*

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de cambio de ubicación y telemando del CT Z06022 "Vistabella", para el que se solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica S.L.

Domicilio: San Miguel, 10, 50001 Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0083/15.

Emplazamiento: Polígono 13, parcela 139, en término municipal de Vistabella.

Potencia y tensiones: 630 kVA y 15/0,230-0,380 kV.

Acometida: Líneas eléctricas subterráneas, a 15 kV, procedentes de nuevo apoyo núm. 75, objeto de otro proyecto, de las líneas "Cerveruela", "Luesma" y "Aladrén", de 40 metros de longitud cada una de ellas.

Finalidad: Sustituir actual CT Z06022 "Vistabella", mejorando la operaión y distribución en la zona.

Presupuesto: 39.933,50 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza, Sección de Energía Eléctrica (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli, planta baja, puerta 14), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de enero de 2016. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

**SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA** **Núm. 576**

*ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de una instalación eléctrica.*

A los efectos previstos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de la siguiente línea eléctrica subterránea para la que se solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica S.L.

Domicilio: San Miguel, 10, 50001 Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0086/15.

Tensión: 15 kV.

Origen: Empalme con línea subterránea existente a CT Z02378.

Final: CT Z02378, después de hacer entrada/salida en nuevo centro de seccionamiento objeto de otro proyecto.

Longitud: 45 metros.

Recorrido: Calle G, en polígono de Malpica, en término municipal de Zaragoza.

Finalidad: Dotar de alimentación a nuevo centro de seccionamiento.

Presupuesto: 6.742,14 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza, Sección de Energía Eléctrica (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli, planta baja, puerta 14), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de enero de 2016. — El director del Servicio Provincia, Luis Simal Domínguez.

# Servicio Provincial de Economía y Empleo

## PACTO

**Personal funcionario del Ayuntamiento de Escatrón** **Núm. 478**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone el depósito legal del pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Escatrón.*

Visto el escrito presentado con fecha 15 de diciembre de 2015 por el que se solicita el depósito del referido acuerdo suscrito entre las partes el día 5 de noviembre de 2015.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Representación, Condiciones de Trabajo y Participación del Personal de la Administración, y la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 4 de enero de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

PACTO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
DE ESCATRÓN 2015/2016

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. *Objeto*.

Este acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Escatrón para los funcionarios públicos.

Art. 2. *Ámbito personal*.

El presente pacto será de aplicación al personal funcionario que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Escatrón, que tendrán derecho a que se les apliquen las condiciones establecidas en el acuerdo en lo relativo a disposiciones generales, vacaciones, licencias y permisos, condiciones económicas, prestaciones sociales y seguridad y salud en el trabajo.

Art. 3. *Ámbito temporal y publicación*.

La duración del presente pacto será del 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2016, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

Art. 4. *Denuncia y prórroga*.

Vencida la vigencia del presente acuerdo, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del acuerdo, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Denunciado o no el acuerdo, según lo previsto en el párrafo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en aquellas materias que exista reserva de ley.

## CAPÍTULO II

### Comisión de seguimiento

Art. 5. *Comisión paritaria de seguimiento*.

Se constituye una comisión de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.5 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá carácter paritario, integrada por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

Esta comisión se constituirá en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de aprobación del presente pacto por el Pleno de la Corporación.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores, quienes tendrán voz, pero no voto.

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

La función de esta comisión de seguimiento será velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo; su interpretación, cuando surjan dudas en su concreta aplicación, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este acuerdo por parte de la comisión de seguimiento, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en los siguientes párrafos:

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la comisión de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del pacto y acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del pacto y sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del pacto y acuerdos regulados, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto acuerdo conforme a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que esta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

## CAPÍTULO III

### Condiciones más favorables

Art. 6. *Condiciones más favorables*.

La entrada en vigor de este pacto implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal, quedando no obstante, subordinadas a cualquier disposición cualquiera que sea su rango, que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 7. *Compensación*.

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

Art. 8. *Absorción*.

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

Art. 9. *Unidad de pacto*.

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

## CAPÍTULO IV

### Permanencia y asistencia al trabajo

Art. 10. *Organización y racionalización del trabajo*.

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Escatrón, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados, el calendario laboral y cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de retribución.

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

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

Art. 11. *Jornada laboral*.

La jornada laboral para los funcionarios al servicio del Ayuntamiento será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual , excepto aquellos puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, cuyo horario de trabajo se reflejara en el calendario laboral correspondiente, el cual, se pactará cada año, en el último trimestre del año inmediatamente anterior.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral normalizada continuada, por un período de treinta minutos, y en la jornada partida siempre que haya un período continuado de cinco horas, la pausa será de quince minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al servicio, salvo el personal de oficina que podrá acumular el descanso al final de la jornada, y ausentarse el 100% del servicio.

Art. 12. *Calendario laboral y horario*.

1. 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; será negociado con la representación sindical y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

b) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados, con carácter anual, la previsión de los horarios y turnos a realizar.

c) Serán fiestas inhábiles las señaladas en el calendario laboral oficial. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre que serán compensables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Siempre y cuando la normativa vigente lo permita, en el calendario laboral de cada año se fijará un número igual de días compensatorios para ajustar las desviaciones producidas por los días inhábiles que coincidan en sábado y por los días citados en el párrafo anterior de este artículo, que coincidan en sábado o domingo.

Para ello, con antelación al comienzo de año en el último trimestre del año anterior, se reunirá la Comisión de seguimiento para analizar las posibles desviaciones y aprobar en su caso el número de días compensatorios que corresponde al personal afectado y la forma de disfrutarlos.

d) Con carácter general, el descanso semanal se procurará que sea de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando los fines de semana de descanso.

e) Horario especial: Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre.

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

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria principal comprendida entre las 8:00 y 15.:30 horas de lunes a viernes, y jornada partida entre las 8:00 y 19:00, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de una hora.

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

3. Flexibilización horaria por personas dependientes.

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

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

Art. 13. *Vacaciones anuales*.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural o veintidós días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento, distribuidos en períodos mínimos de cinco días. Para este concepto no se considerará laborable el sábado, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando la licencia reglamentaria se disfrute fraccionada se computará a todos los efectos veintidós días laborables, estableciendo el límite de que siempre medie un mínimo de cinco días laborables entre dos períodos vacacionales y que estos períodos sean a su vez de cinco días laborables como mínimo.

Como excepción al párrafo anterior, se permite programar hasta un máximo de cinco días sueltos cuando el personal así lo solicite.

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.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

Igualmente, se tendrá derecho a aquellos días adicionales de vacaciones que, en su caso, vengan determinados por la legislación vigente.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período. En todo caso, el personal que desee disfrutarlas en el mes de abril deberá solicitarlas con un mes de antelación al inicio de su disfrute.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento, en ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

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

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.

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.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igual derecho alcanza al personal que, como consecuencia de una situación de incapacidad temporal, no pueda iniciar sus vacaciones en el tiempo previsto.

No obstante, si la situación de incapacidad temporal se produce una vez iniciado el período vacacional solo se tendrá derecho a la interrupción del mismo si el trabajador/a sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, se notifique dentro de las veinticuatro horas (24 horas) siguientes a la producción del hecho y se justifique posteriormente. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en período vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente, se permitirá disfrutar de dos días del permiso correspondiente pasado el período vacacional.

Excepcionalmente, el personal interino tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

Art. 14. *Permisos*.

• Cuestiones generales:

La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público del Ayuntamiento de Escatrón por su vinculación con el cónyuge, pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, al menos, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

En el supuesto de hospitalización los días que correspondan se podrán disfrutar de forma alterna, hasta una semana después del alta hospitalaria.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad un día, por cambio a otra localidad dos días.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos previstos en la normativa vigente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y para técnicas de fecundación asistida, justificadas y por el tiempo necesario.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso de maternidad o paternidad.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

1. La funcionaria o funcionario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con justificación y por el tiempo necesario para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos, donde los hijos con discapacidad reciban atención; o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

2. Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o pareja de hecho. Un día por bautizo y primera comunión de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados

en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Aragón, y cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

3. Dos días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador/a (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

4. Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando el acompañamiento lo exija el tratamiento o la citación médica. Se valorarán otros casos excepcionales, siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo y se presente prescripción facultativa del acompañamiento.

5. Por adopción o acogimiento, los empleados públicos, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos, justificado y durante el tiempo necesario.

6. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

i) Por asuntos particulares, seis días. Los funcionarios/as 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.

j) Por matrimonio, quince días.

Art. 15. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género*.

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de una duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos 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 empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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 públicas 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, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Art. 16. *Reducción de jornada*.

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

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

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

d) Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente pacto.

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

Art. 17. *Jornada reducida por interés particular.*

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

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

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

Art. 18. *Excedencias.*

1. La excedencia de los funcionarios públicos podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

2. El funcionario/a podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario 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.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

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

4. Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o 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 funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración 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 período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias 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 período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

Art. 19. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal que por edad u otra razón se encuentre incurso en esta situación, será destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

Art. 20. *Reducción de jornada de trabajo por razones de violencia de género.*

Los empleados públicos víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con deducción proporcional de sus retribuciones. En los términos que para este supuesto establezca la administración pública competente en cada caso.

Art. 21. *Adaptación del tiempo de trabajo por razones de violencia de género.*

La empleada pública víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 de su tiempo de trabajo, en los términos que para este supuesto establezca la Administración pública competente en cada caso.

## CAPÍTULO V

### Acceso, provisión y formación

Art. 22. *Acceso y oferta de empleo público.*

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

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

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

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

a) Actualización de la plantilla, clasificación y número de puestos.

b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

c) La oferta de empleo público del año entrante.

d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.

e) El diseño y aprobación de planes de formación.

f) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

Art. 23. *Provisión, movilidad interna, promoción interna*.

1. Reingreso del personal en excedencia.

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

2. Movilidad interna.

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días (15 días) siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

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

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

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

Se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente y los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores al año. La puntuación máxima por este concepto será de 5 puntos.

Se valorarán, igualmente, los cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los acuerdos de formación continua. La puntuación máxima por este concepto será de 2 puntos.

En caso de empate se dará preferencia al de mayor puntuación en formación.

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

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

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

3. Promoción interna.

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

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

En la fase de concurso se valorará:

1. Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación.

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación.

c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el Grupo inmediatamente inferior a la convocada.

Art. 24. *Nuevo ingreso*.

El ingreso del personal funcionario se realizará mediante convocatoria pública. Se regirá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán en Comisión de Seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contado con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

Las formas de acceso serán con carácter general oposición o concurso oposición. En el caso del concurso oposición, se regirá por las siguientes reglas:

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la prueba teórico-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso). La fase de concurso importará como máximo un 45%.

• *Fase oposición:*

El tribunal propondrá la realización de unas pruebas teórico-prácticas, sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos, cinco puntos (5 puntos) para que se pase a la fase de valoración del concurso.

• *Fase de concurso:*

—Experiencia:

Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la puntuación que se determine en cada convocatoria, prorrateándose en todos los casos los períodos de tiempo inferiores.

No se computarán los períodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excelencias voluntarias.

—Titulación académica:

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al baremo que se determine en cada convocatoria.

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

—Formación:

Solo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de concurso.

Se valorarán los cursos, máster, jornada, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc., atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente determinado en cada convocatoria.

Las acciones formativas que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como una hora de formación.

Se valorarán las publicaciones, entendiendo por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación, en la medida en que se determine en la convocatoria.

Art. 25. *Acceso de discapacitados físicos*.

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos disminuidos físicos que la legislación prevea.

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

Art. 26. *Contratación. Bolsas de trabajo*.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un empleado público se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación temporal, a través de la modalidad legal más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal interino, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de tres años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.

Art. 27. *Promoción profesional*.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de funcionarios públicos, los niveles mínimos de entrada para quienes ingresen desde la firma del convenio, y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

| Grupo | **Entrada** | | | | | | | | **Máximo** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **A1** | **22** | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | **30** |
| **A2** | **18** | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | **26** |
| **B** | **16** | | | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | **22** |
| **C1** | **14** | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | **22** |
| **C2** | **12** | | | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | **18** |
| **Agr. Prof.** | **10** | | | | | 11 | 12 | 13 | **14** |

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

La Corporación se compromete a facilitar la formación para todos los empleados, así como a determinar con la representación sindical, los cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración, que podrán ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará, será la adquirida en el Ayuntamiento de Escatrón, sin tener en cuenta los reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

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

Art. 28. *Valoración de puestos de trabajo y evaluación del desempeño*.

1. Durante la vigencia del pacto se realizará una valoración de los puestos de trabajo, cuyo resultado y aplicación será notificada y consensuada con la representación sindical.

2. Igualmente, de acuerdo con el artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento podrá evaluar a sus empleados siendo necesario para ello que establezca de forma oficial las formas y maneras de desarrollarlo.

Art. 29. *Movilidad funcional*.

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida y ello con comunicación a los representantes de los empleados públicos, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (1 año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando estas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Art. 30. *Formación y cualificación del personal*.

La Administración Local precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Corporación se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

a) Cursos de perfeccionamiento profesional.

Cursos organizados por la Corporación en concierto con centros oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de formación continua, así como los que a juicio de la comisión de formación fueran de interés para los empleados públicos, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado/a o con su carrera profesional, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

1. Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

2. A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

El tiempo máximo de trabajo efectivo para dichos cursos será de cincuenta horas anuales (según redacción acuerdo FAMCP), salvo otras circunstancias consideradas y aprobadas por la comisión de formación.

b) Reuniones profesionales.

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado el trabajador/a, con el visto bueno del presidente de la Corporación, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

Para asistir a congresos o reuniones de carácter profesional, a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

Art. 31. *Jubilación*.

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal, se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos empleados públicos que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización con el límite máximo de los 70 años de edad, o el que establezca la legislación de la función pública.

Jubilación anticipada. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI

## Condiciones económicas

Art. 32. *Retribuciones básicas*.

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen en la LPGE para cada uno de los grupos profesionales, cada año.

Art. 33. *Complemento de destino*.

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la legislación vigente, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La asignación de niveles a cada uno de los puestos es la que figura en el anexo I. Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de niveles asignados que constan en dicho anexo, deberá ser informada por comisión de seguimiento y aprobada por el Pleno.

Art. 34. *Complemento específico*.

Los puestos de trabajo, tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la relación de puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo tendrá la consideración de componente variable del complemento específico el siguiente concepto:

—Complemento de especial dedicación es la disponibilidad del trabajador que está de guardia para atender los trabajos realizados fuera de los horarios normalizados. Su cuantía será la determinada en el anexo siguiente:

• Por cada semana: 250 que actualmente queda en 237,5 euros con el -5% que se aplicó.

• Por cada día laborable: 30 euros (28,5).

• Por cada día festivo: 50 euros (47,5).

Art. 35. *Complemento de productividad*.

Se establecerá un complemento de productividad cuando el empleado público asuma nuevas funciones sin merma de las que ya venía asumiendo.

Especialmente, se establecerá dicho complemento de productividad, cuando por jubilación o cese por cualquier causa de un empleado público y la plaza no pueda ser cubierta, ya sea mediante el correspondiente proceso selectivo, mediante movilidad funcional regulada en el artículo 30 de este convenio o temporalmente mediante contratación a través de bolsa en la forma establecida en el artículo 26, las funciones que venía desarrollando deban ser asumidas temporalmente por uno o varios empleados del servicio correspondiente, o en aquellos supuestos de baja laboral, cuya duración se prevea superior a los tres meses. En estos casos se distribuirá por la Alcaldía, previa audiencia a los representantes de los funcionarios, hasta un máximo del salario base del trabajador sustituido entre los empleados públicos que asuman sus funciones en proporción a las nuevas labores asumidas. Dicho complemento, se eliminará en el momento en el que se cubra la plaza.

Asimismo se podrá establecer un complemento variable vinculado a objetivos, en la forma en que sea desarrollado por la correspondiente legislación de la función pública.

Art. 36. *Gratificaciones*.

Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. La asignación individual al personal funcionario se efectuara por la Alcaldía, dentro de los límites presupuestarios, aplicando el valor/hora previsto en el cuadro anexo para cada unos de los grupos de clasificación funcionarial.

El empleado público interesado podrá solicitar a la Alcaldía o al concejal delegado del servicio que los servicios extraordinarios no se le abonen mediante la oportuna gratificación, sino que se le compensen con la reducción de su jornada de trabajo.

Se concederá la petición si las necesidades del servicio lo permiten. Únicamente serán abonados los servicios extraordinarios que sean autorizados por la Alcaldía, bajo el concepto retributivo de gratificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico, de Empleado Público.

| ***HORARIO*** | ***IMPORTE*** | ***Compensación en horas/Días*** |
|---|---|---|
| *De lunes a viernes en horario diurno* | *19,72 €* | *1 hora efectiva × 1* |
| *De lunes a viernes en horario nocturno* | *21,80 €* | *1 hora efectiva × 1,5* |
| *Sábados y festivos en horario diurno* | *21,80 €* | *1 hora efectiva × 2* |
| *Sábados y festivos en horario nocturno* | *24,92 €* | *1 hora efectiva × 3* |
| *HORARIO DIURNO* | *Desde las 6,00 hasta* | *las 22,00 horas* |
| *HORARIO NOCTURNO* | *Desde las 22,00 hasta* | *las 6,00 horas* |

El devengo económico del mismo se hará efectivo preferentemente al mes siguiente al de su realización, salvo que por razones justificadas de ausencia de personal o carga de trabajo, los servicios administrativos del Ayuntamiento no puedan efectuarlo en dicho mes.

Si el/la trabajador opta por la compensación en tiempo de descanso, las horas realizadas tendrán la consideración de acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 37. *Antigüedad*.

Este complemento de carácter personal consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio.

La cuantía a percibir por este concepto será la que determine anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

Art. 38. *Pagas extraordinarias*.

Serán dos al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, complemento de destino, y complemento específico que esté regulado por Ley, se devengarán en los meses de junio y diciembre, junto con la nomina de dichos meses, si bien se podrá abonar a partir del día veinte de dicho mes.

Art. 39. *Dietas y desplazamientos*.

Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, sobre indemnizaciones por razón de servicio, o a la normativa que lo sustituya.

Art. 40. *Nómina*.

El pago del salario mensual se efectuará preferentemente el último día laborable del mes que corresponda.

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

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

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

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

La Corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

Art. 41. *Quebranto de moneda*.

La Administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los empleados públicos encargados de este servicio.

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

La Administración garantiza un seguro de vida, cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

a) Fallecimiento: 25.000 euros.

b) Fallecimiento por accidente: 25.000 euros.

c) Fallecimiento por accidente de circulación: 25.000 euros.

d) Invalidez absoluta y permanente: 50.000 euros.

e) Gran invalidez: 50.000 euros.

f) Incapacidad parcial: 25.000 euros.

Los capitales a los que se hace referencia en las letras a), b) y c) tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Art. 43. *Complemento salarial en situación de incapacidad temporal*.

1. Al personal municipal que le es de aplicación el régimen general de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se le reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

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

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Se establecen los siguientes supuestos excepcionales:

a) Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

—Hospitalización.

—Intervención quirúrgica.

—Enfermedad grave.

b) Se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

c) Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por estas medidas en materia de incapacidad temporal.

3. Respecto al tratamiento de las recaídas se establece que:

a) En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por períodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo, y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente, el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída.

b) En aquellas situaciones de incapacidad temporal que, sin solución de continuidad y como consecuencia de su agravamiento, deriven en una enfermedad grave, se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones percibidas por el interesado en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde la fecha del inicio de la incapacidad temporal.

4. Las ausencias debidas a enfermedad que supongan la no asistencia al centro de trabajo de hasta tres días requerirán la presentación en el Servicio de Personal de este Ayuntamiento del parte de baja médica o, en su caso, del correspondiente justificante expedido por el facultativo que lo hubiese atendido. A partir del cuarto día solo se considerará incapacidad temporal la que se justifique mediante el correspondiente parte de baja médica, que deberá remitirse al Servicio de Personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al Servicio de Personal, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

Las ausencias debidas a enfermedad o lesión que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación en el Servicio de Personal de los justificantes de ausencias o de los partes médicos de baja, confirmación de baja inicial y alta en los términos y plazos establecidos, las ausencias que no sean acreditadas, determinarán la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación.

## CAPÍTULO VII

## Acción social

Art. 44. *Plan de pensiones*.

El Ayuntamiento de Escatrón seguirá contribuyendo para los empleados públicos que se hayan adherido voluntariamente al Plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, en las condiciones fijadas y en aplicación de la legislación vigente.

Art. 45. *Gratificación por jubilación*.

Se establece una gratificación de 1.500 euros, cuando el empleado público se jubile por edad, al cumplir este los requisitos exigidos por la legislación para la jubilación ordinaria.

## CAPÍTULO VIII

## Seguridad y salud laboral

Art. 46. *Normativa aplicable*.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo, se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

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

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral serán las establecidas en la legislación vigente, que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 47. *Medidas preventivas*.

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

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

Art. 48. *El delegado de prevención*.

El delegado de prevención constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 49. *Revisión médica*.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que en todo caso, tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado/a. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral, y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Art. 50. *Útiles de trabajo y vestuario*.

Tendrán derecho a vestuario y a los EPIS, los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 51. *Derechos de representación*.

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.

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

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

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

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

Los delegados de personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales que podrán acumularse en períodos trimestrales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 52. *Derecho de reunión*.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

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

b) El delegado de personal.

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

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

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

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 53. *Régimen aplicable*.

El régimen disciplinario de los funcionarios públicos se llevará a cabo conforme a la legislación vigente en cada momento.

Art. 54. *Asesoramiento y defensa legal*.

La Corporación dispensará a todo el personal el asesoramiento, y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus empleados públicos en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo.

ANEXO I

Las retribuciones del personal vendrán determinadas en cuanto a las retribuciones básicas, trienios y complemento de destino, por las que cada ejercicio determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y nivel.

Respecto al complemento específico, se estará a los que cada funcionario dispone actualmente, con las actualizaciones que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Respecto al complemento de productividad, se calculará en la forma establecida en este convenio.

Asimismo los complementos asignados al personal laboral en concepto de complemento de puesto de trabajo, especial dedicación, se estará a los existentes actualmente, con las modificaciones incluidas en el presente convenio, y sus revisiones anuales no podrán superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ANEXO II

***Horario personal de oficina***

—Jornada laboral: De 8:00 a 15:30 horas de lunes a viernes, el permiso de los treinta minutos del desayuno podrá acumularse al final de la jornada.

—Horario de atención al público: De 9:00 a 14:00 horas.

—La vacaciones podrá ser disfrutadas siempre y cuando se garantice el servicio con al menos el 50% del personal administrativo (secretario, administrativo, auxiliares administrativos y técnico de urbanismo).

ANEXO III

***Horario dedicación especial Policía Local***

• Horario fijo: De 8:00 a 14:00 horas.

• Horario flexible: El resto de horas hasta completar la jornada (en 2015, 309 horas) se realizarán en horario flexible fuera del horario normalizado, (mañanas, tardes y noches, laborales o festivos, en turno o fuera del turno de guardia) aplicando los siguientes coeficientes:

| HORARIO | IMPORTE | Compensación en horas, bolsa de horas u horario flexible | |
|---|---|---|---|
| | | En turno de guardia | Fuera del turno de guardia |
| De lunes a viernes en horario diurno | 19,72 € | × 1 | × 2 |
| De lunes a viernes en horario nocturno | 19,72 € | × 1,5 | × 2,5 |
| Sábados y festivos en horario diurno | 21,80 € | × 2 | × 3 |
| Sábados y festivos en horario nocturno | 24,92 € | × 3 | × 4 |
| HORARIO DIURNO | Desde las 6,00 hasta las 22,00 horas | | |
| HORARIO NOCTURNO | Desde las 22,00 hasta las 6,00 horas | | |

• Guardias localizadas: Complemento de especial dedicación por la disponibilidad para atender los trabajos fuera del horario normalizado.

Por esta guardia localizada se cobrará el siguiente complemento de especial dedicación:

—Por cada semana completa: 250 euros, que con la rebaja del 5% se queda actualmente en 237,50 euros.

—Por cada laborable, de lunes a viernes: 30 euros.

—Por cada sábado, domingo, o festivo: 50 euros.

La planificación de los turnos la realizará el jefe del cuerpo de Policía Local con el visto bueno del alcalde, mediante plantillas de carácter anual comunicadas a los trabajadores, antes del 20 de diciembre del año anterior.

Cada turno de atención localizada tendrá una duración de una semana, iniciándose el lunes a las 8:00 horas y finalizando el lunes siguiente a la misma hora. Los trabajadores que realicen dicho turno deberán estar disponibles y durante el tiempo que dura la guardia. A estos efectos por la empresa se dotará a dichos trabajadores de los medios oportunos de localización, en correcto funcionamiento.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada normalizada (de 8:00 a 14:00 horas) van a cargo de la bolsa de horas hasta que se consuman; el resto de horas serán pagadas como horas extraordinarias o como compensación según cuadro del artículo 37.

Si la orden de trabajo tuviera lugar fuera del horario normalizado (apartado b) es decir no urgente, será comunicada, con una antelación al menos de dos días laborables y se expresará: lugar de trabajo, objeto y horario previsto.

En ningún caso se computará en fracciones de menos de una hora.

El jefe de Policía llevará el estadillo mensual de las horas realizadas por cada trabajador. Se indicará día, hora de comienzo, de finalización y trabajo. También supervisará que las guardias se realicen en función al calendario.

• El policía de guardia:

a) Mantendrá operativo el teléfono móvil, batería, cobertura.

b) Atenderá todas las llamadas que se reciban y las resolverá.

c) El tiempo de respuesta ante una llamada será de treinta minutos contando desde que se recibe la llamada hasta que se persona el trabajador en el almacén municipal. Este tiempo se considerará efectivo de trabajo.

d) Llevará a cabo todas las mediadas que sean necesarias para resolver la situación; poner todos los requisitos disponibles para garantizar la seguridad (corte de calles, cierre de llaves de paso.).

Se realizarán un mínimo de trece semanas de guardia (o su equivalente en días según anexo IV).

Estas semanas se establecerán a principios de año junto al calendario laboral.

Se podrán incrementar el número de semanas de guardia según las necesidades del servicio.

Se podrán cambiar a lo largo del año las semanas de guardia según las necesidades del servicio.

## CONVENIOS COLECTIVOS

**Personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón** **Núm. 479**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón.*

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón para los años 2015 a 2016 (código de convenio 50100342012015), suscrito el día 23 de noviembre de 2015 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 4 de diciembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta con fecha 23 de diciembre de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 4 de enero de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

## TEXTO DEL CONVENIO

### CAPÍTULO I

### Objeto y ámbito

Artículo 1. *Objeto*.

Este acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La Ley Orgánica 11/1985, regula la condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Escatrón para el personal laboral.

Art. 2. *Ámbito personal*.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral municipal, entendiendo por tal a los trabajadores laborales, fijos indefinidos o temporales que trabajan y perciben su salario con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento de Escatrón, o de las entidades u organismos dependientes de la corporación.

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

Para aquellos trabajadores temporales cuyo puesto de trabajo sea subvencionado por otra Administración las normas específicas del programa subvencionado prevalecerán sobre las del presente convenio.

Art. 3. *Ámbito temporal y publicación*.

La duración del presente convenio será del 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2016, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

Art. 4. *Denuncia y prórroga*.

Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del acuerdo se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Denunciado o no el acuerdo, según lo previsto en el párrafo anterior, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en aquellas materias que exista reserva de ley.

### CAPÍTULO II

### Comisión de seguimiento

Art. 5. *Comisión paritaria de seguimiento*.

Se constituye una comisión de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá carácter paritario, integrada por la representación de las partes negociadoras.

Esta comisión se constituirá en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de aprobación del presente convenio por el Pleno de la Corporación.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores, quienes tendrán voz, pero no voto.

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

La función de esta comisión de seguimiento será velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo; su interpretación, cuando surjan dudas en su concreta aplicación; sin perjuicio de las competencias de la Corporación. Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría y en el plazo de siete días laborables.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este acuerdo por parte de la comisión de seguimiento, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en los siguientes párrafos:

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la comisión de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del convenio y sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del convenio y acuerdos regulados, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto acuerdo conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que esta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

### CAPÍTULO III

### Condiciones más favorables

Art. 6. *Condiciones más favorables*.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para el personal, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición cualquiera que sea su rango que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 7. *Compensación*.

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

Art. 8. *Absorción*.

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

Art. 9. *Unidad de convenio*.

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

### CAPÍTULO IV

### Permanencia y asistencia al trabajo

Art. 10. *Organización y racionalización del trabajo*.

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Escatrón, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados, el calendario laboral y cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de retribución.

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

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

Art. 11. *Jornada laboral*.

La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, 1.647 horas en cómputo anual, excepto aquellos puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, cuyo horario de trabajo se reflejará en el calendario laboral correspondiente, el cual se pactará cada año en el último trimestre del año inmediatamente anterior.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral normalizada continuada, por un período de treinta minutos, y en la jornada partida, siempre que haya un período continuado de cinco horas, la pausa será de quince minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. No podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al servicio, salvo el personal de oficina, que podrá acumular el descanso al final de la jornada, y ausentarse el 100% del servicio.

Art. 12. *Calendario laboral y horario*.

1. 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; será

negociado con la representación sindical y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

b) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados, con carácter anual, la previsión de los horarios y turnos a realizar.

c) Serán fiestas inhábiles las señaladas en el calendario laboral oficial. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre, que serán compensables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce (14) días festivos anuales que como inhábiles vengan recogidos en el calendario laboral serán compensados económicamente y con un día de permiso, en las fechas que señale el trabajador, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita. En caso de jubilación del trabajador/a y tener pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

Para ello, con antelación al comienzo de año en el último trimestre del año anterior se reunirá la comisión de seguimiento para analizar las posibles desviaciones y aprobar en su caso el número de días compensatorios que corresponde al personal afectado y la forma de disfrutarlos.

d) Con carácter general, el descanso semanal se procurará que sea de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando los fines de semana de descanso.

e) Horario especial: Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre.

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

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria principal comprendida entre las 8:99 y 15:30 horas de lunes a viernes, y jornada partida entre las 8:00 y 19:00, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de una hora.

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

3. Flexibilización horaria por personas dependientes:

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

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

Art. 13. *Vacaciones anuales*.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural o veintidós días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento, distribuidos en períodos mínimos de cinco días. Para este concepto no se considerará laborable el sábado, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando la licencia reglamentaria se disfrute fraccionada se computará a todos los efectos veintidós días laborables, estableciendo el límite de que siempre medie un mínimo de cinco días laborables entre dos períodos vacacionales y que estos períodos sean a su vez de cinco días laborables como mínimo.

Como excepción al párrafo anterior, se permite programar hasta un máximo de cinco días sueltos cuando el personal así lo solicite.

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.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período. En todo caso, el personal que desee disfrutarlas en el mes de abril deberá solicitarlas con un mes de antelación al inicio de su disfrute.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento. En ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

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

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.

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.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igual derecho alcanza al personal que, como consecuencia de una situación de incapacidad temporal, no pueda iniciar sus vacaciones en el tiempo previsto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No obstante, si la situación de incapacidad temporal se produce una vez iniciado el período vacacional, solo se tendrá derecho a la interrupción del mismo si el trabajador/a sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, se notifique dentro de las veinticuatro horas (24 horas) siguientes a la producción del hecho y se justifique posteriormente. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La enfermedad debidamente acreditada sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en período vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente, se permitirá disfrutar de dos días del permiso correspondiente pasado el período vacacional.

Excepcionalmente, el personal indefinido y el personal contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

Art. 14. *Permisos*.

• Cuestiones generales:

La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público del Ayuntamiento de Escatrón por su vinculación con el cónyuge, pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, al menos, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

En el supuesto de hospitalización los días que correspondan se podrán disfrutar de forma alterna, hasta una semana después del alta hospitalaria.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad un día, por cambio a otra localidad dos días.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos previstos en la normativa vigente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y para técnicas de fecundación asistida, justificadas y por el tiempo necesario.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso de maternidad o paternidad.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

1. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con justificación y por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos, donde los hijos con discapacidad reciban atención, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

2. Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o pareja de hecho. Un día por bautizo y primera comunión de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Aragón. Cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

3. Dos días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador/a (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

4. Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando el acompañamiento lo exija el tratamiento o la citación médica. Se valorarán otros casos excepcionales, siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo y se presente prescripción facultativa del acompañamiento.

5. Por adopción o acogimiento, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos, justificado y durante el tiempo necesario.

6. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

i) Por asuntos particulares, seis días. Los trabajadores y trabajadoras 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.

j) Por matrimonio, quince días.

Art. 15. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de una duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleado públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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 públicas 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, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante,

las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Art. 16. *Reducción de jornada*.

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

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

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

d) Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

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

Art. 17. *Jornada reducida por interés particular.*

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

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

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

Art. 18. *Excedencias*.

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

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

• Excedencia voluntaria:

Podrá ser solicitada por los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos un año (1 año). Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco (5 años).

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes (1 mes) a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años (5 años) incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes (1 mes) antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

Solicitado el reingreso por el trabajador y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría si las hubiera. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días (10 días) de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes (1 mes) desde la notificación al trabajador de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

El trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Asimismo, perderá el derecho al reingreso si existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo máximo de un mes (1 mes) desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso: Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días (10 días) a partir de la notificación, por cuál de las siguientes opciones se decide:

a) Por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

c) Por reingresar en vacante de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Administración deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días (10 días) desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que el establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por dos (2) representantes legales de los trabajadores y tres (3) representantes de la Administración que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo.

Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes.

Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro años (4 años) seguidos a partir de la fecha del mismo.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el empleado público pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado 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.

2. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

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

3. El personal laboral fijo tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o 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 públicos generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración 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 período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4. Las trabajadoras 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 período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

Art. 19. *Personal con discapacidad*.

El personal que por edad u otra razón se encuentre incurso en esta situación, será destinado a puestos de trabajo adecuados a la persona con discapacidad, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con discapacidad que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

Art. 20. *Reducción de jornada de trabajo por razones de violencia de género*.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con deducción proporcional de sus retribuciones. En los términos que para este supuesto establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Art. 21. *Adaptación del tiempo de trabajo por razones de violencia de género*.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 de su tiempo de trabajo. En los términos que para este supuesto establezca la administración pública competente en cada caso.

## CAPÍTULO V

### Acceso, provisión y formación

Art. 22. *Acceso y oferta de empleo público*.

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

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

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

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

a) Actualización de la plantilla, clasificación y número de puestos.

b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

c) La oferta de empleo público del año entrante.

d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal temporal y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.

e) El diseño y aprobación de planes de formación.

f) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

Art. 23. *Provisión, movilidad interna, promoción interna*.

1. Reingreso del personal en excedencia:

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

2. Movilidad interna:

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días (15 días) siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

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

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

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

Se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente y los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores al año. La puntuación máxima por este concepto será de 5 puntos.

Se valorarán, igualmente, los cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los acuerdos de formación continua. La puntuación máxima por este concepto será de 2 puntos.

En caso de empate se dará preferencia al de mayor edad o mayor puntuación en formación.

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

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

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

3. Promoción interna:

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

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

En la fase de concurso se valorará:

Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación.

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación.

c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el grupo inmediatamente inferior a la convocada.

Art. 24. *Nuevo ingreso*.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se regirá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán en comisión de seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contado con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

Las formas de acceso serán con carácter general oposición o concurso-oposición. Además se podrá optar por el concurso cuando las características del puesto lo aconseje.

En el caso del concurso oposición, se regirá por las siguientes reglas:

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la prueba teóri-

co-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso). La fase de concurso pesará como máximo un 45%.

• Fase oposición:

El tribunal propondrá la realización de unas pruebas teórico-prácticas sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos, cinco puntos (5 puntos) para que se pase a la fase de valoración del concurso.

• Fase de concurso:

—Experiencia:

Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la puntuación que se determine en cada convocatoria, prorrateándose en todos los casos los períodos de tiempo inferiores.

No se computarán los períodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excelencias voluntarias.

—Titulación académica:

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al baremo que se determine en cada convocatoria.

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

—Formación:

Solo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de concurso.

Se valorarán los cursos, master, jornada, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc., atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente determinado en cada convocatoria.

Las acciones formativas que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como una hora de formación.

Se valorarán las publicaciones, entendiendo por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación, en la medida en que se determine en la convocatoria.

Art. 25. *Acceso de personas con discapacidad.*

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos con discapacidad que la legislación prevea.

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

Art. 26. *Contratación. Bolsas de trabajo.*

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un empleado público se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación temporal, a través de la modalidad legal más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de tres años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.

Art. 27. *Promoción profesional.*

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de empleados públicos, los niveles mínimos de entrada para quienes ingresen desde la firma del convenio y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

| Grupo | **Entrada** | | | | | | | | **Máximo** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **A1** | **22** | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | **30** |
| **A2** | **18** | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | **26** |
| **B** | **16** | | | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | **22** |
| **C1** | **14** | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | **22** |
| **C2** | **12** | | | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | **18** |
| **Agr. Prof.** | **10** | | | | | 11 | 12 | 13 | **14** |

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

La Corporación se compromete a facilitar la formación para todos los empleados, así como a determinar con la representación sindical, los cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración, que podrán ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la adquirida en el Ayuntamiento de Escatrón, sin tener en cuenta los reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

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

Art. 28. *Conversión de plazas temporales en fijas.*

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente con funciones estructurales y en competencias propias del Ayuntamiento, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

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

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

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo y que tendrá carácter eliminatorio.

En la fase de concurso se valorará:

a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.

c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, solo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será en ningún caso inferior al 35% ni superior al 50% de la máxima nota final.

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

Art. 29. *Valoración de puestos de trabajo y evaluación del desempeño.*

1. Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo, cuyo resultado y aplicación será notificada y consensuada con la representación sindical.

2. Igualmente, de acuerdo con el artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento podrá evaluar a sus empleados siendo necesario para ello que establezca de forma oficial las formas y maneras de desarrollarlo.

Art. 30. *Movilidad funcional.*

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida y ello con comunicación a los representantes de los empleados públicos, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (1 año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Art. 31. *Formación y cualificación del personal.*

La Administración Local precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Corporación se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

a) Cursos de perfeccionamiento profesional:

Cursos organizados por la Corporación en concierto con centros oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de formación continua, así como los que a juicio de la comisión de formación fueran de interés para los empleados públicos, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado/a o con su carrera profesional, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

1. Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

2. A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

El tiempo máximo de trabajo efectivo para dichos cursos será de cincuenta horas anuales (según redacción acuerdo FAMCP), salvo otras circunstancias consideradas y aprobadas por la comisión de formación.

b) Reuniones profesionales:

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado el trabajador/a, con el visto bueno del presidente de la Corporación, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

Para asistir a congresos o reuniones de carácter profesional, a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

Art. 32. *Jubilación*.

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

Jubilación anticipada. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones económicas

Art. 33. *Retribuciones básicas*.

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen en la LPGE para cada uno de los grupos profesionales cada año.

Art. 34. *Plus de convenio*.

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la legislación vigente, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La asignación de niveles a cada uno de los puestos es la que figura en el anexo I. Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de niveles asignados que constan en dicho anexo, deberá ser informada por comisión de seguimiento y aprobada por el órgano de gobierno.

Art. 35. *Complemento puesto de trabajo*.

Los puestos de trabajo tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la relación de puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo tendrá la consideración de componente variable del complemento específico el siguiente concepto:

—Complemento de especial dedicación es la disponibilidad del trabajador que está de guardia para atender los trabajos realizados fuera de los horarios normalizados. Su cuantía será la determinada en el anexo siguiente:

• Por cada semana, 250 euros, que actualmente quedan en 237,5 euros con el –5% que se aplicó y 70 euros por atención nocturna del tanatorio.

• Por cada día laborable: 30 euros (28,5).

• Por cada día festivo: 50 euros (47,5).

Art. 36. *Complemento de productividad*.

Se establecerá un complemento de productividad cuando el empleado asuma nuevas funciones sin merma de las que ya venía asumiendo.

Especialmente, se establecerá dicho complemento de productividad cuando por jubilación o cese por cualquier causa de un empleado público, y la plaza no pueda ser cubierta, ya sea mediante el correspondiente proceso selectivo, mediante movilidad funcional regulada en el artículo 30 de este convenio o temporalmente mediante contratación a través de bolsa en la forma establecida en el artículo 26, las funciones que venía desarrollando deban ser asumidas temporalmente por uno o varios empleados del servicio correspondiente, o en aquellos supuestos de baja laboral, cuya duración se prevea superior a los tres meses. En estos casos, se distribuirá por la Alcaldía, previa audiencia a los representantes de los empleados públicos, hasta un máximo del salario base del trabajador sustituido entre los empleados públicos que asuman sus funciones en proporción a las nuevas labores asumidas. Dicho complemento, se eliminará en el momento en el que se cubra la plaza.

Asimismo se podrá establecer un complemento variable vinculado a objetivos, en la forma en que sea desarrollado por la correspondiente legislación de la función pública.

Art. 37. *Horas extras*.

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias. Si por circunstancias excepcionales, se debieran realizar, únicamente se abonarán hasta un máximo de ochenta horas al año, de mutuo acuerdo con el trabajador (en tiempo de descanso o en dinero) en el supuesto de que haya sido autorizada su realización por la Alcaldía.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán conforme a lo fijado en la tabla siguiente:

| HORARIO | IMPORTE | Compensación en horas/Días |
|---|---|---|
| *De lunes a viernes en horario diurno* | *19,72 €* | *1 hora efectiva × 1* |
| *De lunes a viernes en horario nocturno* | *21,80 €* | *1 hora efectiva × 1,5* |
| *Sábados y festivos en horario diurno* | *21,80 €* | *1 hora efectiva × 2* |
| *Sábados y festivos en horario nocturno* | *24,92 €* | *1 hora efectiva × 3* |
| *HORARIO DIURNO* | *Desde las 6,00 hasta* | *las 22,00 horas* |
| *HORARIO NOCTURNO* | *Desde las 22,00 hasta* | *las 6,00 horas* |

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la forma establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El devengo económico del mismo se hará efectivo preferentemente al mes siguiente de su realización, salvo que por razones justificadas de ausencia de personal o carga de trabajo los servicios administrativos del Ayuntamiento no puedan efectuarlo en dicho mes.

Si el/la trabajador/a opta por la compensación en tiempo de descanso, las horas realizadas tendrán la consideración de acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Corporación procederá, con la participación del delegado de Personal, al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder, en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario.

Art. 38. *Antigüedad*.

Este complemento de carácter personal consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio.

La cuantía a percibir por este concepto será la que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En concepto de antigüedad se reconocerán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

Art. 39. *Pagas extraordinarias*.

Serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, plus de convenio, y complemento puesto de trabajo que esté regulado por Ley. Se devengarán en los meses de junio y diciembre, junto con la nómina de dichos meses, si bien se podrá abonar a partir del día veinte de dicho mes.

Art. 40. *Dietas y desplazamientos*.

Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente sobre indemnizaciones por razón de servicio, o a la normativa que lo sustituya.

Art. 41. *Nómina*.

El pago del salario mensual se efectuará preferentemente el último día laborable del mes que corresponda.

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

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

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

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

La Corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

Art. 42. *Quebranto de moneda*.

La Administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los empleados públicos encargados de este servicio.

Art. 43. *Seguro de vida y accidentes*.

La Administración garantiza un seguro de vida, cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

a) Fallecimiento: 25.000 euros.

b) Fallecimiento por accidente: 25.000 euros.

c) Fallecimiento por accidente de circulación: 25.000 euros.

d) Invalidez absoluta y permanente: 50.000 euros.

e) Gran invalidez: 50.000 euros.

f) Incapacidad parcial: 25.000 euros.

Los capitales a los que se hace referencia en las letras a), b) y c) tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Art. 44. *Complemento salarial en situación de incapacidad temporal*.

1. Al personal municipal que le es de aplicación el régimen general de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se le reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social que sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Se establecen los siguientes supuestos excepcionales:

a) Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

—Hospitalización.

—Intervención quirúrgica.

—Enfermedad grave.

b) Se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

c) Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por estas medidas en materia de incapacidad temporal.

3. Respecto al tratamiento de las recaídas se establece que:

a) En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por períodos intermedios de actividad, y de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo, y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente, el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída.

b) En aquellas situaciones de incapacidad temporal que, sin solución de continuidad y como consecuencia de su agravamiento, deriven en una enfermedad grave, se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones percibidas por el interesado en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde la fecha del inicio de la incapacidad temporal.

4. Las ausencias debidas a enfermedad que supongan la no asistencia al centro de trabajo de hasta tres días requerirán la presentación en el servicio de personal de este Ayuntamiento del parte de baja médica o, en su caso, del correspondiente justificante expedido por el facultativo que lo hubiese atendido. A partir del cuarto día solo se considerará incapacidad temporal la que se justifique mediante el correspondiente parte de baja médica, que deberá remitirse al servicio de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al servicio de personal, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

Las ausencias debidas a enfermedad o lesión que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación en el servicio de personal de los justificantes de ausencias o de los partes médicos de baja, confirmación de baja inicial y alta en los términos y plazos establecidos, las ausencias que no sean acreditadas determinarán la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación.

## CAPÍTULO VII

### Acción social

Art. 45. *Plan de pensiones*.

El Ayuntamiento de Escatrón seguirá contribuyendo para los empleados públicos que se hayan adherido voluntariamente al plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, en las condiciones fijadas y en aplicación de la legislación vigente.

Art. 46. *Gratificación por jubilación*.

Se establece una gratificación de una mensualidad, cuando el empleado público se jubile por edad, al cumplir este los requisitos exigidos por la legislación para la jubilación ordinaria.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

Art. 47. *Normativa aplicable*.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo, se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

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

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será la establecida en la legislación vigente que sea de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 48. *Medidas preventivas*.

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

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

Art. 49. *El delegado de prevención*.

El delegado de prevención constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 50. *Revisión médica*.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que en todo caso tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado/a. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral, y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Art. 51. *Útiles de trabajo y vestuario*.

Tendrán derecho a vestuario y a los EPIS los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el Delegado de prevención.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

Art. 52. *Derechos de representación*.

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.

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

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

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

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

Los delegados de personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales que podrán acumularse en períodos trimestrales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 53. *Derecho de reunión*.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

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

b) El delegado de personal.

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

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

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

## CAPÍTULO X

## Régimen disciplinario

El presente capítulo se aplicará al personal laboral en cuanto no se oponga a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, la legislación de la función pública y los regímenes especiales que puedan existir.

Art. 54. *Faltas disciplinarias*.

Los empleados públicos podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas del personal laboral, cometidas con ocasión o como consecuencias de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Art. 55. *Faltas leves*.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad de más de quince minutos en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

b) Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal, así como emplear para fines propios herramientas material, equipos o instalaciones municipales para trabajos no oficiales o particulares.

c) No atender al público en general con la debida corrección, así como a los compañeros subordinados.

d) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

e) Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarían falta grave.

f) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día o dos días en el mismo mes.

g) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

h) La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación.

Art. 56. *Faltas graves*.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

b) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si se tuviera que relevar a un compañero, bastarían tres faltas de puntualidad para que se considerara falta grave.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, sea justificado atribuir a esta falta mayor gravedad, así como realizar trabajos ajenos al ayuntamiento dentro de la jornada laboral.

d) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

e) Falta de atención debida al trabajo encomendado.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

g) La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás empleados, independientemente de su categoría profesional.

h) La desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

i) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

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

k) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.

l) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del empleado o de otros empleados públicos.

m) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.

n) La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.

o) La no comunicación al Ayuntamiento de las variaciones de las situaciones personales que afecten a la fiscalidad o al régimen de seguridad social.

p) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

q) La negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados.

Art. 57. *Faltas muy graves*.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) El acoso laboral.

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

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

Los representantes legales de los empleados públicos podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de la autoridad.

Art. 58. *Sanciones*.

a) Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.

—Despido disciplinario.

Art. 59. *Prescripción de las faltas y sanciones*.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

Art. 60. *Tramitación de expedientes*.

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

Art. 61. *Faltas de los superiores*.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 62. *Procedimiento de denuncia*.

Todo empleado podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

Art. 63. *Presunción de inocencia*.

Todos los empleados públicos tienen derecho a la presunción de inocencia en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase. Por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Art. 64. *Asesoramiento y defensa legal*.

La Corporación dispensará a todo el personal el asesoramiento y, en su caso, defensa legal y protección por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus empleados públicos en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal, siempre que no exista negligencia o dolo.

## ANEXO I

### *Tablas retributivas de los puestos*

Las retribuciones del personal vendrán determinadas en cuanto a las retribuciones básicas, trienios y plus de convenio por las que cada ejercicio determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y nivel.

Respecto al complemento de puesto de trabajo, se estará a los que cada empleado público dispone actualmente, con las actualizaciones que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Respecto al complemento de productividad, se calculará en la forma establecida en este convenio.

Asimismo los complementos asignados al personal laboral en concepto de complemento de puesto de trabajo, especial dedicación, se estará a los existentes actualmente, con las modificaciones incluidas en el presente convenio, y sus revisiones anuales no podrán superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

| PUESTO TRABAJO | Grupo | Nivel de entrada | Básicas | Plus Conv (C. Destino) | C.P.T. C Especial | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Técnico Medio Urbanismo | A2 | 18 | 958,98 | 394,79 | 666,47 | |
| Maestra Escuela Infantil | A2 | 18 | 958,98 | 394,79 | 266,39 | |
| Encargado Coordinador Brigada | C2 | 12 | 599,25 | 260,07 | 192,53 | |
| Oficial Multiservicios | C2 | 12 | 599,25 | 260,07 | 95,80 | |
| Monitor CTL | C2 | 12 | 599,25 | 260,07 | 375,74 | |
| Auxiliar Escuela Infantil | E | 10 | 548,47 | 215,19 | 250,47 | |

## ANEXO II

### *Horario personal de oficina*

Jornada laboral: De 8:00 a 15:30 horas, de lunes a viernes. El permiso de los treinta minutos del desayuno podrá acumularse al final de la jornada.

Horario de atención al público: De 9:00 a 14:00 horas.

La vacaciones podrá ser disfrutadas siempre y cundo se garantice el servicio con al menos el 50% del personal administrativo (secretario, administrativo, auxiliares administrativos y técnico de urbanismo).

## ANEXO III

### *Horario dedicación del personal de la Brigada*

La jornada laboral ordinaria será de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes. (Para el año 2015: 1.647 horas/220 86 h bolsa).

Al objeto de garantizar la prestación del servicio, los miembros de la brigada no podrán disfrutar de vacaciones ni permisos entre el 25 de enero al 15 de febrero ni del 5 al 20 de agosto con motivo de las fiestas patronales.

El personal de mantenimiento realizará un sistema de atención localizada destinado a atender las situaciones urgentes de mantenimiento y conservación de los equipamientos e infraestructuras que se produzcan fuera del horario de jornada.

Las horas realizadas fuera de la jornada normalizada en las siguientes ocasiones serán:

a) Para acudir a situaciones de urgencia e imprevistas.

b) Para trabajos previstos y planificados fuera del horario normalizado.

Por esta guardia localizada se cobrará el siguiente complemento de especial dedicación:

• Por cada semana completa: 250 euros, que con la rebaja del 5% se queda actualmente en 237,50 euros + 70 euros atención nocturna tanatorio.

• Por cada laborable, de lunes a viernes: 30 euros.

• Por cada sábado, domingo, o festivo: 50 euros.

La planificación de los turnos la realizará el responsable de la brigada con el visto bueno de la alcaldesa, mediante plantillas de carácter anual comunicadas a los trabajadores y previamente serán informadas por la representación de los trabajadores, antes del 20 de diciembre del año anterior.

Cada turno de atención localizada tendrá una duración de una semana, iniciándose el lunes a las 8:00 horas y finalizando el lunes siguiente a la misma hora. Los trabajadores que realicen dicho turno deberán estar disponibles y durante el tiempo que dura la guardia. A estos efectos por la empresa se dotará a dichos trabajadores de los medios oportunos de localización, en correcto funcionamiento.

Los períodos semanales de guardia podrán ser objeto de permuta con otros miembros de la brigada. La unidad mínima de permuta será el día. Con el permiso del encargado de la brigada y visto bueno de Alcaldía.

Las vacaciones se disfrutarán de tal manera que siempre coincida en servicio la mitad de la plantilla, para garantizar el funcionamiento del servicio.

Las situaciones de incapacidad laboral, permisos y otras incidencias, deberán ser resueltas por el encargado de la brigada. Siendo estas cubiertas de forma equitativa por los diferentes miembros restantes de la brigada. Las sustituciones no modifican los turnos de guardia.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada normalizada (de 8:00 a 15:00 horas) van a cargo de la bolsa de horas, hasta que se consuman. El resto de horas serán pagadas como horas extraordinarias o como compensación según cuadro del artículo 37.

Se tratará de que el número de horas extraordinarias anuales sea equitativo entre los miembros de la brigada y proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Si la orden de trabajo fuera del horario normalizado (apartado b), es decir, no urgente, será comunicada con una antelación al menos de dos días laborables por cualquiera de los responsables de la brigada y se expresará: lugar de trabajo, objeto, horario previsto y miembros de la brigada que deben acudir.

Cuando se preste el servicio de tanatorio fuera del horario normalizado, el cómputo máximo por servicio será de dos horas, tanto a compensar en bolsa o a cobrarla como extraordinaria cuando las horas de bolsa se hayan agotado, se entiende por servicio un fallecido.

En ningún caso se computará en fracciones de menos de una hora.

El encargado de la Brigada llevará el estadillo mensual de las horas realizadas por cada trabajador. Se indicará día, hora de comienzo, de finalización y trabajo. También supervisará que las guardias se realicen en función al calendario.

• El trabajador de guardia:

a) Mantendrá operativo el teléfono móvil, batería, cobertura.

b) Atenderá todas las llamadas que se reciban y las resolverá.

c) El tiempo de respuesta ante una llamada será de treinta minutos contando desde que se recibe la llamada hasta que se persona el trabajador en el almacén municipal. Este tiempo se considerará efectivo de trabajo.

d) Llevará a cabo todas las mediadas que sean necesarias para resolver la situación; poner todos los requisitos disponibles para garantizar la seguridad (corte de calles, cierre de llaves de paso.).

e) En caso de que no pueda por sí solo acometer las medidas necesarias lo comunicará al responsable de la brigada que tomará las medidas oportunas.

f) La guardia solo la cobra el que la realiza.

Se dotará de medios informáticos y formación para su empleo en un período inferior a dos años, de cara a la modernización de la brigada y para poder llevar un mayor y mejor control (horas, trabajos, inventario, etc.).

El importe de las horas extraordinarias, la compensación en horas y el factor por el que se multiplican las horas trabajadas fuera de la jornada normalizada será el siguiente:

| HORARIO | IMPORTE | Compensación en horas, bolsa de horas u horario flexible | |
|---|---|---|---|
| | | En turno de guardia | Fuera del turno de guardia |
| De lunes a viernes en horario diurno | 19,72 € | × 1 | × 2 |
| De lunes a viernes en horario nocturno | 19,72 € | × 1,5 | × 2,5 |
| Sábados y festivos en horario diurno | 21,80 € | × 2 | × 3 |
| Sábados y festivos en horario nocturno | 24,92 € | × 3 | × 4 |
| HORARIO DIURNO | Desde las 6,00 hasta las 22,00 horas | | |
| HORARIO NOCTURNO | Desde las 22,00 hasta las 6,00 horas | | |

La persona encargada del llamar al personal de guardia será: el alcalde, en su defecto el concejal delegado, la técnico medio de Urbanismo y en su defecto otros concejales.

## ANEXO IV

### *Centro Municipal de Tiempo Libre El Pinar*

Las vacaciones del personal laboral se harán coincidir con el cierre de las instalaciones o sus servicios.

El exceso de jornada: Las primeras cincuenta horas anuales de exceso de jornada se compensarán mediante la correspondiente gratificación. El resto se compensarán dentro del mes siguiente a la realización (según el servicio y programación mensual entregada a las familias y confirmado con la concejalía responsable del CTL).

No obstante, cuando del calendario de actividades, elaborado a principios del ejercicio, se desprenda que el exceso de jornada va a superar ampliamente las 50 horas anuales, el trabajador podrá solicitar que las gratificaciones se le distribuyan homogéneamente en las nóminas de todo el ejercicio, con independencia del momento en que se ejecuten.

Cuando algún trabajador a tiempo parcial preste servicios en dicho centro, el número máximo de horas de exceso de jornada que se le pueden compensar mediante gratificación, será proporcional al de su jornada de trabajo.

***Horario trabajadora Aula de Apoyo Socioeducativa***

• Horario de invierno (15 de septiembre a 15 junio con el curso escolar):
—16:30 a 20:15 horas de L a V (apertura Aula).
—16:00 a 16:30 horas + 20:15 a 21:00 horas (una hora y quince minutos diarios para programación, reuniones y organización) de L a V.
25 horas semanales.

• Horario de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre):
—Horario según programación Divervacaciones de Verano, monitora de apoyo de la ludoteca infantil (veinticinco horas semanales) + apoyo en excursiones o actividades extraordinarias de ludoteca.
—Agosto y septiembre, se dedica a evaluaciones, programaciones, inventario, reuniones con colegio e institutos, creación de grupos y compensación de horas si las hay, además de las vacaciones.

***Horario trabajadora monitora de tiempo libre (ludoteca y Espacio Joven)***

• Horario de invierno (octubre a junio con el curso escolar):
—10:15 a 13:00 M, X, J y V (dos horas cuarenta y cinco minutos diarios para programación, reuniones y organización).
—15:30 a 21:30 M, X, J y V (sábados alternos) (apertura CTL y preparación).
*O según programación, realizando un calendario mensual de: Apertura, ludoteca y juventud y consensuado con la Concejalía correspondiente.
37,5 horas semanales.

Sujeta a los convenios de colaboración con dos servicios de la Comarca Ribera Baja del Ebro que subvencionan parte del coste del servicio, indicando que:
—18,75 horas de la monitora serán dedicadas al proyecto de Infancia (ludoteca infantil) coordinado con los Servicios Sociales.
—18,75 horas de la monitora serán dedicadas al proyecto de Juventud (Espacios Jóvenes), coordinado con el Servicio de Juventud, siendo el 75% de las horas de apertura y dedicación directa con jóvenes y el 25% para el resto de tareas.
Horario de verano:
• Horario según programación de los distintos proyectos, Divervacaciones (horarios de mañana), ocio nocturno, ludoteca y juventud.
• Agosto y septiembre, se dedica a evaluaciones, programaciones, inventario, reuniones con colegio e institutos, creación de grupos y compensación de horas si las hay, además de las vacaciones y apertura del Espacio Joven.

ANEXO VI

**Horario trabajadora Escuela Infantil**

9:00 a 13:00 horas, de L a V (escuela infantil).
15:00 a 18:00 h, de L a V (escuela infantil).
Treinta minutos diarios para programación, reuniones y organización.
37,5 horas semanales.

Cuando el mes de agosto tenga menos de veintidós días hábiles, la trabajadora podrá disfrutar de la diferencia de días de vacaciones, a su elección, coincidiendo el cierre de la guardería con festivos del calendario escolar, al igual que su exceso de jornada si lo hubiese.
Las vacaciones serán disfrutadas según la Ordenanza del servicio.

# SECCIÓN SEXTA

## CORPORACIONES LOCALES

**A Z U A R A** **Núm. 740**

Transcurridos quince días desde su exposición pública sin haberse presentado reclamaciones queda definitivamente aprobado el expediente de modificación de créditos núm. 4/2015, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 13 de noviembre de 2015.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.3, en relación con el artículo 177.2, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a su publicación, resumida por capítulos, con el siguiente detalle:

*Presupuesto de gastos*

| | Importe en euros |
|---|---|
| • Suplementos de créditos: | |
| Aumento capítulo I | 1.000,00 |
| Aumento capítulo II | 26.675,00 |
| Aumento capítulo VI | 6.000,00 |
| • Bajas por anulación: | |
| Reducción capítulo III | 1.700,00 |
| Total aumento presupuesto gastos | 31.975,00 |

*Presupuesto de ingresos*

| | Importe en euros |
|---|---|
| • Aumento de ingresos: | |
| Aumento capítulo II | 2.850,00 |
| Aumento capítulo III | 1.625,00 |
| Aumento capítulo IV | 26.650,00 |
| Aumento capítulo V | 850,00 |
| Total aumento presupuesto ingresos | 31.975,00 |

Según lo establecido en el artículo 171.1, en relación con el artículo 177.2, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Azuara, a 18 de enero de 2016. — El alcalde-presidente, Joaquín Alconchel Fleta.

**B U J A R A L O Z** **Núm. 801**

Transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo inicial de aprobación de Ordenanza municipal reguladora de la tasa por la utilización del Pabellón Polideportivo Municipal, se eleva a definitivo dicho acuerdo según lo previsto en el artículo 17.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.4 de dicha Ley, se publica como anexo el texto de la nueva Ordenanza fiscal aprobada.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, según lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Bujaraloz, 19 de enero de 2016. — El alcalde, Carmelo Rozas Ferrer.

ANEXO

**Ordenanza fiscal número 22, reguladora de tasa por la utilización del Pabellón Polideportivo Municipal de Bujaraloz**

Artículo 1.º *Fundamento legal*.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución española y por el artículo 105 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 27 del citado cuerpo legal, este Ayuntamiento establece la tasa por prestación de servicios en el Pabellón Polideportivo Municipal.

Art. 2.º *Hecho imponible*.

Constituye el hecho imponible de la tasa la utilización de las instalaciones deportivas ubicadas en el Pabellón Polideportivo Municipal en el que se integran la pista polideportiva y el gimnasio

Art. 3.º *Sujetos pasivos*.

Son sujetos pasivos de esta tasa todas las personas físicas o jurídicas y las Entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley General Tributaria, que soliciten la utilización de las instalaciones deportivas del Pabellón Polideportivo Municipal.

Art. 4.º *Responsables*.

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos, se considerarán deudores principales los obligados tributarios conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

Con relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43, respectivamente, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Art. 5.º *Devengo*.

La tasa se devenga cuando se solicite la utilización de los espacios, servicios e instalaciones deportivas del Pabellón Polideportivo Municipal. El importe de la tasa deberá ser satisfecho por adelantado, mediante el abono de recibo específico, o en efectivo, para confirmar la reserva de la utilización del espacio deportivo.

Art. 6.º *Cuota tributaria*.

La tarifa de esta tasa será la correspondiente a la utilización de las instalaciones deportivas que a continuación se detallan:

• Pista central polideportiva:
—Por celebración de partido en competición oficial: 30 euros.
—Por hora deportiva o fracción en competición no oficial: partidos amistosos, entrenamientos y similares: 20 euros.
—Por hora no deportiva: 50 euros.
—Suplemento climatización/calefacción (este suplemento no se aplicará en el concepto de hora deportiva): 10 euros.
• Gimnasio:
—Bono mensual: 20 euros.

Art. 7.º *Exenciones y bonificaciones relativas al uso de la pista central polideportiva*.

7.1. Aquellos usuarios que estén empadronados en el municipio de Bujaraloz y soliciten el uso de la pista polideportiva para la celebración de un partido en competición oficial quedarán exentos del pago de las tasas establecidas en el artículo anterior.

7.2. Los usuarios que estén empadronados en el municipio de Bujaraloz y además figuren matriculados en los centros educativos reconocidos por el Gobierno de Aragón y ubicados en el municipio de Bujaraloz o adscritos al municipio para cursar los estudios correspondientes, y soliciten el uso de la pista polideportiva para la celebración de un partido en competición oficial o para el desarrollo de los entrenamientos programados por el club al que pertenezcan, estarán exentos del pago de las tasas determinadas en el artículo anterior.

7.3. Los centros educativos reconocidos por el Gobierno de Aragón y ubicados en el municipio de Bujaraloz estarán exentos del pago de la tarifa correspondiente, en su horario lectivo.

7.4. Las asociaciones sin ánimo de lucro con razón social en Bujaraloz que oferten actividad deportiva en su programación anual para los vecinos y complemente y enriquezca la oferta deportiva existentes estarán exentas del pago de las tasas determinadas en el artículo anterior.

7.5. Las asociaciones sin ánimo de lucro con razón social en Bujaraloz que oferten actividades no deportivas estarán exentas del pago de la tasa correspondiente, pero estarán obligadas al cumplimiento de las obligaciones que se determinan en el artículo 8.3 de esta Ordenanza, es decir, a contratar o sufragar a su cargo el montaje y desmontaje de la protección de elementos del pabellón en especial de la pista polideportiva, correrá a su cargo la limpieza del Pabellón, el control de accesos y todos aquellos aspectos que se requieran específicamente en la Resolución de la autorización.

Art. 8.º *Condiciones de aplicación: uso de la pista central polideportiva*.

8.1. A los efectos de las bonificaciones y exenciones reguladas en el artículo anterior se considerará "Partido en competición oficial" a todos aquellos partidos correspondientes al calendario oficial de la liga en la que el equipo o club se halle inscrito y "Actividad Deportiva no Oficial" al resto de los partidos, así como a las horas solicitadas para entrenamientos.

8.2. Los equipos o clubs deportivos que soliciten el uso de la pista polideportiva deberán designar ante el Ayuntamiento un representante que será el encargado de efectuar las solicitudes correspondientes para el uso de la pista polideportiva, así como de efectuar el pago de la tasa que se devengue en su caso.

8.3. La organización de actos públicos para fines no deportivos quedarán subordinados a la disponibilidad de los espacios respecto a los actos y utilizaciones deportivas. En los citados eventos se contará a efectos de tarificación el tiempo que transcurra desde el inicio de la instalación hasta el desmontaje de los equipos y equipamientos necesarios para la celebración o uso solicitado. La solicitud de uso del Pabellón Polideportivo para la organización de actos de carácter público para fines no deportivos (conciertos, actuaciones, y/o verbenas, asambleas, etc.) deberá solicitarse mediante instancia presentada en el Ayuntamiento de Bujaraloz y requerirá autorización expresa del Ayuntamiento, que se concederá de acuerdo con la normativa reglamentaria de aplicación (art. 46 de la Ley 4/1993, de 16 de marzo, del Deporte de Aragón).

La entidad organizadora de los actos no deportivos deberá contratar, a su cargo, el montaje y desmontaje de la protección de elementos del pabellón, en especial de la pista polideportiva. Asimismo correrá a su cargo la limpieza del Pabellón, el control de accesos y serán de obligado cumplimiento para dicha entidad todas aquellos aspectos que se incluyan específicamente en la resolución de la autorización. En aquellos eventos que la dimensión del acto lo requiera se podrá exigir medidas de seguridad complementarias a la empresa o entidad organizadora.

8.4. En los eventos no deportivos descritos en el apartado anterior se devengará la tasa por el concepto de "hora no deportiva".

8.5. El horario de uso de la pista polideportiva será de 7:00 a 22:00.

8.6. Horarios extraordinarios: Todos los eventos deportivos y no deportivos que se realicen fuera del horario de apertura del Pabellón Polideportivo deberán ser autorizados por el Ayuntamiento en cada caso con el abono de la tarifa que corresponda.

Art. 9. *Exenciones y bonificaciones relativas al uso del gimnasio*.

Los usuarios del gimnasio que se hallen empadronados en el municipio de Bujaraloz tendrán una bonificación del 25% la cuota tributaria general establecida en el artículo 6.

Art. 10. *Condiciones de aplicación relativas al uso del gimnasio*.

10.1. Para la acreditación de las condiciones de edad que genera el derecho al uso del gimnasio será necesario presentar escrito de autorización del padre, madre o tutor legal. La edad mínima a partir de la cual se podrá hacer uso del gimnasio será de 16 años. Los usuarios cuya edad se encuentre entre el tramo de 16 a 18 años edad deberá aportar con la inscripción la autorización del padre, madre o tutor legal.

10.2. El horario del gimnasio será de 7:00 a 22:00 horas.

Art. 11. *Fianza*.

Para aquellos actos de carácter público para fines no deportivos el Ayuntamiento exigirá al solicitante una fianza de 50% de la tasa que se devengue que garantice el cumplimiento de las determinaciones contenidas en la citada autorización, así como la correcta reposición del espacio público. La fianza se hará efectiva en el Ayuntamiento una vez que este le haya notificado la aceptación de la petición. Dicha fianza será devuelta una vez comprobado el cumplimiento de las determinaciones contenidas en la autorización concedida, así como la correcta reposición del espacio público.

Art. 12. *Infracciones y sanciones*.

En todo lo referente a infracciones y sanciones será de aplicación lo dispuesto en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 183 y siguientes, y las disposiciones que la desarrollen.

*Disposición final*

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez se efectúan la publicación de su texto íntegro en el BOPZ, continuando su vigencia hasta que se acuerde su modificación o derogación.

Segundo. — Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el BOPZ, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas.

Tercero. — Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el acuerdo es definitivo, de acuerdo con el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Bujaraloz, a 19 de enero de 2016. — El alcalde, Carmelo Rozas Ferrer.

## CALATAYUD — Núm. 714

*ANUNCIO de acuerdo de 18 de enero de 2016 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Calatayud por el que se convocan subvenciones en régimen de concurrencia competitiva con destino a la realización de proyectos anuales de Escuelas de Iniciación Deportiva en Calatayud durante el año 2016. BDNS (identif.): 300684*.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria, cuyo texto completo puede consultarse en la base de datos nacional de subvenciones *http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index*:

Primero. — *Beneficiarios*.

Podrán presentar solicitudes todos los centros escolares, AMPAS y asociaciones deportivas sin ánimo de lucro, legalmente constituidas y debidamente registrados en el Registro Municipal de Asociaciones y en el correspondiente Registro de la comunidad autónoma, que tengan su sede en Calatayud y cuyo ámbito de actuación preferente sea esta ciudad y su término municipal.

Segundo. — *Objeto*.

El objeto de la presente convocatoria es optimizar los recursos disponibles y ayudar a las asociaciones a desarrollar actividades deportivas en la ciudad de Calatayud.

Su objeto será: Promocionar la iniciación al deporte lúdico-competitivo, relacionándolo con el medio habitual. Desarrollar la capacidad de organización de las entidades. Creación de la base de los equipos en competición: alumnos que en un futuro continúen practicando deporte reglado. Proporcionar propuestas de utilización del tiempo de ocio a la juventud bilbilitana.

Tercero. — *Bases reguladoras*.

La presente convocatoria se realiza con sujeción a lo dispuesto en la Ordenanza General de Subvenciones (BOPZ de 1 de diciembre de 2009, modificada en el BOPZ de 22 de diciembre de 2010), en su condición de bases reguladoras.

Cuarto. — *Cuantía*.

Las subvenciones convocadas se otorgarán, en su caso y con arreglo a los requisitos establecidos en la presente convocatoria, con cargo a la aplicación presupuestaria 341-48974, Subvención Escuelas Deportivas, y una cuantía de 15.000 euros del presupuesto del Ayuntamiento para el año 2016.

Se podrán estimar las subvenciones a las que se haya otorgado mayor valoración, siempre que reúnan los requisitos determinados en esta convocatoria, hasta que se extinga el crédito presupuestario, al estar condicionada la cuantía global de las subvenciones a la disponibilidad presupuestaria.

El importe de las subvenciones reguladas en esta convocatoria en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad subvencionada.

La subvención que otorgue el Ayuntamiento supondrá como máximo 70 euros/alumno, y en ningún caso podrá exceder del total de la partida presupuestaria para este capítulo.

Quinto. — *Plazo de presentación de solicitudes*.

El plazo de presentación de solicitudes será de treinta días naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente extracto de convo-

catoria en el BOPZ. No se concederán subvenciones a las solicitudes presentadas fuera de este plazo. La convocatoria íntegra será publicada en la web del Ayuntamiento de Calatayud *http://www.calatayud.es* y en sede electrónica: *sede.calatayud.es* y en el tablón de anuncios.

Sexto. — *Otros datos*.

• Características de los proyectos:

1. Deportes convocados: Atletismo, baloncesto, fútbol, fútbol-sala, natación, bádminton, iniciación polideportiva y patinaje. (Podrán considerarse otros deportes, justificando su interés social, pedagógico, etc.).

2. Grupos: En módulos, mínimo 15 alumnos y máximo 25 alumnos.

2.1. Si no se alcanza el número mínimo de alumnos, pueden unirse dos o más entidades para solicitar una escuela deportiva única.

3. Edades: Entre los 7 y los 13 años. (Para algunas actividades, como iniciación polideportiva, natación, patinaje, etc., la edad de inicio podrá adelantarse a los 4 años, previa solicitud y concesión).

4. Duración: Mínimo de siete meses. Si es curso completo, duración modular de 28 semanas × 2 horas = 56 horas/curso, comprendidas entre los meses de octubre a mayo.

5. Horario: Obligatorio impartir dos horas semanales como mínimo.

6. Profesorado: Como mínimo deben poseer la titulación de monitor del deporte a impartir.

7. Alumnado: Todos los alumnos, obligatoriamente, deberán estar mutualizados (en impreso diferente al de Juegos Escolares).

Calatayud, a 25 de enero de 2016. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

**C A L A T A Y U D** **Núm. 802**

*ANUNCIO relativo a la publicación de la celebración de mercados ocasionales coincidentes con períodos festivos y tradicionales, a los efectos de facilitar la solicitud de los mismos.*

Vista la Ordenanza municipal reguladora de la venta ambulante y no sedentaria del Ayuntamiento de Calatayud.

Vista la Ordenanza fiscal núm. 19, reguladora de la tasa por utilizaciones privativas o aprovechamientos especiales derivados de la ocupación de la vía pública o terrenos de uso público con puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos o atracciones.

Siendo que en la primera se determina que la solicitud de autorización para la instalación de puestos de venta ambulante en mercados ocasionales, se realizará con un mes de antelación de la celebración de los mismos, y en la núm. 19 se establece el mes de enero como plazo para elaborar calendario con los períodos de instalación de barracas.

Considerando que la Ordenanza reguladora de la venta ambulante y no sedentaria determina la celebración de mercados ocasionales coincidiendo con ferias y eventos tradicionales.

En la Junta de Gobierno Local de 18 de enero de 2016 se acordó, a efectos de general conocimiento, la publicación de la previsión de los siguientes mercados ocasionales con indicación de las fechas de solicitud de la autorización:

| CELEBRACIÓN | MES DE CELEBRACIÓN | FIN PLAZO SOLICITUD |
|---|---|---|
| SEMANA SANTA | MARZO (24, 25, 26 y 27) | 23 de febrero de 2016 |
| BARRIO DE CONSOLACIÓN: | MAYO | 15 de abril de 2016 |
| SAN IÑIGO | JUNIO | 30 de abril de 2016 |
| BARRIO SAN ANTONIO | JUNIO | 03 de mayo de 2016 |
| ALFONSADAS | JUNIO | 03 de mayo de 2016 |
| BARRIO ESTACIÓN: | JULIO | 05 de junio de 2016 |
| SAN ROQUE | AGOSTO | 01 de julio de 2016 |
| FERIAS | SEPTIEMBRE | 31 de julio de 2016 |
| NAVIDAD | DICIEMBRE | 15 de noviembre de 2016 |

Solicitudes: Los interesados deberán presentar su solicitud en el plazo señalado al efecto para cada uno, o en su caso, en el plazo de un mes de antelación a la celebración del mismo, en el Registro Municipal del Ayuntamiento de Calatayud o por cualquiera de los demás Registros habilitados legalmente, en los modelos que se adjuntan como anexos I y II.

Las solicitudes que se presenten deberán contener los siguientes datos:

a) Nombre y apellidos o, en su caso, razón social del prestador, así como domicilio.

b) Número de NIF, o CIF, en su caso, o documento acreditativo análogo expedido al prestador en el Estado miembro de la Unión Europea.

c) El plazo de validez y el lugar o lugares en los que se pretende ejercer la actividad de venta ambulante o no sedentaria.

d) En el caso de personas jurídicas, se hará constar también la referencia de la persona, empleado o socio que hará uso de la citada autorización, en su caso.

e) Lugar, fecha y horario o, en su caso, mercado de periodicidad y ubicación fija para la que se solicita la autorización.

f) Número de metros que se pretenden ocupar y emplazamiento exacto.

g) Los productos autorizados para la venta.

Además de hacer constar los datos mencionados en el apartado anterior, la presentación de la solicitud requerirá a los prestadores la firma de una declaración responsable, en la que manifiesten, al menos, lo siguiente:

a) El cumplimiento de los requisitos para ejercer la actividad de venta ambulante o no sedentaria.

b) Que el prestador está en posesión de la documentación que así lo acredite a partir del inicio de la actividad. En especial, que esté en posesión de los documentos que acreditan el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 7 de la presente Ordenanza.

c) Mantener su cumplimiento durante el plazo de vigencia de la autorización.

El órgano encargado de valorar la solicitud e instruir el procedimiento será el Área de Desarrollo Económico, que a través de sus técnicos realizará el correspondiente informe. La comisión informativa, a la vista del informe realizará propuesta que será elevada a la Junta de Gobierno Local para su aprobación. El acuerdo contendrá de forma expresa los puestos concedidos y los denegados, indicando la causa. Con los comerciantes que no hubiesen obtenido autorización realizará una bolsa a los efectos de cobertura de vacantes. La propuesta de adjudicación, de las instalaciones de atracciones feriales o puestos de venta ambulante será notificada a los interesados.

En todo lo demás será de aplicación la Ordenanza municipal reguladora de la venta ambulante o no sedentaria

Calatayud, a 22 de enero de 2016. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

ANEXO I

*Modelo de solicitud*

**VENTA AMBULANTE**

| 1 DATOS DEL SOLICITANTE | | | | |
|---|---|---|---|---|
| NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL: | | | | NIF/CIF/ o equivalente: |
| REPRESENTANTE: NOMBRE Y APELLIDOS: | | | | NIF o equivalente: |
| DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN: | | | | |
| LOCALIDAD: | | PROVINCIA: | PAÍS: | C. POSTAL: |
| TFNO. FIJO | TFNO. MÓVIL | FAX: | CORREO ELECTRÓNICO: | |

**NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA**

Si desea que el MEDIO DE NOTIFICACIÓN PREFERENTE SEA MEDIANTE COMPARECENCIA EN LA SEDE ELECTRÓNICA de esta Administración, indique el correo electrónico y/o el número de teléfono móvil donde desea recibir un aviso para que acceda a la sede y al contenido de la notificación:

Correo electrónico:

.....@.....

Número de teléfono móvil (aviso vía SMS): .....

El interesado podrá, en cualquier momento, revocar su consentimiento para que las notificaciones dejen de efectuarse por vía electrónica, en cuyo caso deberá comunicarlo así al órgano competente e indicar la dirección donde practicar las futuras notificaciones.

| 2 TIPO DE ACTUACIÓN |
|---|
| VENTA AMBULANTE |
| **ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA LA DE VENTA AMBULANTE O NO SEDENTARIA EN CALATAYUD ( BOPZ )** |

| 3 DATOS DE LA ACTIVIDAD | | | |
|---|---|---|---|
| DIRECCIÓN: | | | |
| LOCALIDAD: | | PROVINCIA: | C. POSTAL: |
| TELÉFONO: | FAX: | CORREO ELECTRÓNICO: | |
| GRUPO IAE: | NOMBRE COMERCIAL DE LA ACTIVIDAD: | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: | | | |
| SUPERFICIE TOTAL EN $M^2$ DEL ESTABLECIMIENTO: | | UBICACIÓN | |
| PRODUCTO DE VENTA | | HORARIO DE APERTURA: | |

| 4 | **DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN** (Marque con una "x" la documentación que se adjunta) |
|---|---|

1. CON CARÁCTER GENERAL LAS SOLICITUDES DEBERÁN ACOMPAÑARSE DE LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

☐Acreditación de la representación en los casos en que proceda.

☐

2. OTROS DOCUMENTOS exigidos por la legislación sectorial que se adjuntan con carácter voluntario sin perjuicio del posible requerimiento de la documentación que proceda en el momento de la comprobación o de la inspección de la actividad:

☐.....

☐.....

.....

| 5 | La concesión de la autorización obligará al pago de la Tasa contemplada en la ordenanza fiscal nº 21 **ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR UTILIZACIÓN PRIVATIVA POR VENTA EN LA VIA PUBLICA** |
|---|---|

**6 DECLARACIÓN RESPONSABLE:**

EL/LA ABAJO FIRMANTE **DECLARA**, BAJO SU RESPONSABILIDAD, QUE SON CIERTOS LOS DATOS QUE FIGURAN EN EL PRESENTE DOCUMENTO, QUE POSEE LA DOCUMENTACIÓN QUE ASÍ LO ACREDITA, Y :

- Que cuenta con la documentación de aportación voluntaria.
- Que ha realizado, o realizará antes del inicio de la actividad, el Alta en la Declaración Censal (modelo 036 de la Agencia Tributaria), y la correspondiente inscripción de la empresa en la Seguridad Social y apertura de cuenta de cotización, o en su caso, Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Que cumple con todos los requisitos exigidos por la normativa para el ejercicio de la actividad incluida la habilitación profesional de ..... y especialmente lo establecido en el artículo 7 de la ordenanza reguladora.
- Que mantendré el cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos durante todo el periodo de tiempo inherente al ejercicio de la actividad.
- Que a los efectos de la normativa sobre protección de datos personales autorizo a esta Administración a la comprobación telemática con otras Administraciones públicas de los datos declarados y demás circunstancias relativas al ejercicio de la actividad a desarrollar.
- Que conoce la obligación de hacer efectiva la Tasa correspondiente y los efectos del incumplimiento de la obligación.
- Que COMUNICA que iniciará la actividad a partir del día ...../...../..... (En caso de no indicar fecha, se entenderá a partir del mismo día de la presentación).

La concesión de la autorización obliga al pago de la Tasa contemplada en la ordenanza fiscal nº 12

**(NOTA INFORMATIVA:** El apartado 4 del artículo 71. bis de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dispone que "La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a una declaración responsable o a una comunicación previa, o la no presentación ante la Administración competente de la declaración responsable o comunicación previa, determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho o actividad afectada desde el momento en que se tenga constancia de tales hechos, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar.

Asimismo, la resolución de la Administración Pública que declare tales circunstancias podrá determinar la obligación del interesado de restituir la situación jurídica al momento previo al reconocimiento o al ejercicio del derecho o al inicio de la actividad correspondiente, así como la imposibilidad de instar un nuevo procedimiento con el mismo objeto durante un periodo de tiempo determinado, todo ello conforme a los términos establecidos en las normas sectoriales de aplicación.")

En ……....., a ……de …… de .....

Fdo.: ……

## ANEXO II

*Modelo de solicitud*

AUTORIZACIÓN POR INSTALACIÓN DE BARRACAS, CASETAS DE VENTA, ESPECTÁCULOS O ATRACCIONES SITUADOS EN TERRENO DE USO PÚBLICO

**1 DATOS DEL SOLICITANTE**

| | | | |
|---|---|---|---|
| NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL: | | | NIF/CIF/ o equivalente: |
| REPRESENTANTE: NOMBRE Y APELLIDOS: | | | NIF o equivalente: |
| DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN: | | | |
| LOCALIDAD: | PROVINCIA: | PAÍS: | C. POSTAL: |
| TFNO. FIJO : | TFNO. MÓVIL: | FAX: | CORREO ELECTRÓNICO: |

**NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA**

Si desea que el MEDIO DE NOTIFICACIÓN PREFERENTE SEA MEDIANTE COMPARECENCIA EN LA SEDE ELECTRÓNICA de esta Administración, indique el correo electrónico y/o el número de teléfono móvil donde desea recibir un aviso para que acceda a la sede y al contenido de la notificación:

Correo electrónico:

.....@.....

El interesado podrá, en cualquier momento, revocar su consentimiento para que las notificaciones dejen de efectuarse por vía electrónica, en cuyo caso deberá comunicarlo así al órgano competente e indicar la dirección donde practicar las futuras notificaciones.

**2 TIPO DE ACTUACIÓN**

- **LICENCIA AUTORIZACIÓN ( ART.15.2 ley 11/2005, de 31 de diciembre de espectáculos públicos, actividades recreativas, y establecimientos públicos de la Comunidad autónoma de Aragón)**

**Actividad: BARRACAS, CASETAS DE VENTA, ESPECTÁCULOS O ATRACCIONES SITUADOS EN TERRENO DE USO PUBLICO.**
**Norma reguladora ordenanza reguladora de la tasa por utilización privativa con instalación de puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos o atracciones situados en terreno de uso público.**

**3 DATOS DE LA ACTIVIDAD**

| | | | |
|---|---|---|---|
| DIRECCIÓN: | | | |
| LOCALIDAD: | | PROVINCIA: | C. POSTAL: |
| TELÉFONO: | FAX: | CORREO ELECTRÓNICO: | |
| GRUPO IAE: | NOMBRE COMERCIAL DE LA ACTIVIDAD: | | |

| | |
|---|---|
| DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: | |
| SUPERFICIE TOTAL EN $M^2$ DEL ESTABLECIMIENTO: | UBICACIÓN: |
| AFORO (cuando su indicación sea preceptiva conforme a la normativa sectorial): | HORARIO DE APERTURA: |

| 4 | **DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN** (Marque con una "x" la documentación que se adjunta) |
|---|---|

2. Se podrá aportar con carácter voluntario la siguiente documentación, sin perjuicio del posible requerimiento de la documentación que proceda en el momento de la comprobación o de la inspección de la actividad:

☐Copia del instrumento de prevención y control ambiental o la siguiente indicación que permite su identificación: Resolución nº ..... de fecha ...../...../....., tramitada bajo el número de expediente....., y un ejemplar idéntico de la documentación entregada a la Consejería competente en materia de medio ambiente, en las actuaciones sometidas a instrumentos de prevención y control ambiental de competencia autonómica conforme a la Ley 7/2006, de 22 de junio, de protección ambiental de Aragón

3. OTROS DOCUMENTOS exigidos por la legislación sectorial que se adjuntan con carácter voluntario sin perjuicio del posible requerimiento de la documentación que proceda en el momento de la comprobación o de la inspección de la actividad:

☐.....

☐.....

| 5 | La concesión de la autorización obligará al pago de la Tasa contemplada en la ordenanza fiscal nº 19 **ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR UTILIZACIÓN PRIVATIVA CON INSTALACION DE PUESTOS, BARRACAS, CASETAS DE VENTA, ESPECTÁCULOS O ATRACCIONES SITUADOS EN TERRENO DE USO PUBLICO.** |
|---|---|

**6 DECLARACIÓN RESPONSABLE:**

EL/LA ABAJO FIRMANTE **DECLARA**, BAJO SU RESPONSABILIDAD, QUE SON CIERTOS LOS DATOS QUE FIGURAN EN EL PRESENTE DOCUMENTO, QUE POSEE LA DOCUMENTACIÓN QUE ASÍ LO ACREDITA, Y :

- Que cuenta con la documentación de aportación voluntaria.
- Que ha realizado, o realizará antes del inicio de la actividad, el Alta en la Declaración Censal (modelo 036 de la Agencia Tributaria), y la correspondiente inscripción de la empresa en la Seguridad Social y apertura de cuenta de cotización, o en su caso, Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Que cumple con todos los requisitos exigidos por la normativa para el ejercicio de la actividad incluida la habilitación profesional de .....
- Que mantendré el cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos durante todo el periodo de tiempo inherente al ejercicio de la actividad.
- Que reúne los seguros de responsabilidad derivada de su ejercicio.
- Que cuenta con la documentación específica de la actividad según la normativa sectorial de aplicación.
- Que conoce la obligación de hacer efectiva la Tasa correspondiente y los efectos del incumplimiento de la obligación.
- Que COMUNICA que iniciará la actividad a partir del día ...../...../..... (En caso de no indicar fecha, se entenderá a partir del mismo día de la presentación).

**(NOTA INFORMATIVA:** El apartado 4 del artículo 71. bis de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dispone que "La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a una declaración responsable o a una comunicación previa, o la no presentación ante la Administración competente de la declaración responsable o comunicación previa, determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho o actividad afectada desde el momento en que se tenga constancia de tales hechos, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar.

Asimismo, la resolución de la Administración Pública que declare tales circunstancias podrá determinar la obligación del interesado de restituir la situación jurídica al momento previo al reconocimiento o al ejercicio del derecho o al inicio de la actividad correspondiente, así como la imposibilidad de instar un nuevo procedimiento con el mismo objeto durante un periodo de tiempo determinado, todo ello conforme a los términos establecidos en las normas sectoriales de aplicación.")

En ……....., a ……de ……..de .....

Fdo.: ……

**CARIÑENA** **Núm. 764**

Aprobado por el Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de diciembre de 2015, el presupuesto general del Ayuntamiento de Cariñena para el ejercicio 2016, junto con sus bases de ejecución, plantilla de personal, así como sus anexos y documentación complementaria, y habiéndose expuesto al público (BOPZ núm. 299, de 30 de diciembre de 2015), dicho presupuesto se considera definitivamente aprobado de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en cumplimiento de la normativa vigente y a los efectos en ella previstos, se publican como anexo los resúmenes por capítulos de los estados de ingresos y gastos del citado presupuesto, junto con la plantilla de personal.

ANEXO

***Presupuesto 2016***

*Estado de gastos*

| Capítulo | Descripción | Importe euros |
|---|---|---|
| 1 | Gastos de personal | 1.140.970,15 |
| 2 | Gastos en bienes y servicios | 1.127.509,79 |
| 3 | Gastos financieros | 52.900,00 |
| 4 | Transferencias corrientes | 195.200,00 |
| 5 | Fondo de contingencia y otros imprevistos | 24.593,15 |
| 6 | Inversiones reales | 60.200,00 |
| 7 | Transferencias de capital | 0,00 |
| 8 | Activos financieros | 180,33 |
| 9 | Pasivos financieros | 243.000,00 |
| | Total presupuesto | 2.844.553,42 |

*Estado de ingresos*

| Capítulo | Descripción | Importe euros |
|---|---|---|
| 1 | Impuestos directos | 1.157.042,21 |
| 2 | Impuestos indirectos | 29.119,41 |
| 3 | Tasas, precios públicos y otros ingresos | 679.737,41 |
| 4 | Transferencias corrientes | 879.422,05 |
| 5 | Ingresos patrimoniales | 31.024,19 |
| 6 | Enajenación de inversiones reales | 38.208,15 |
| 7 | Transferencias de capital | 30.000,00 |
| | Total presupuesto | 2.844.553,42 |

***Plantilla de personal***

A) Funcionarios de carrera:

1. Escala de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional:

—Una plaza de secretario. Escala: Habilitación nacional; subescala: Secretaría; clase: Entrada; grupo: A; subgrupo A1; nivel: 28.

—Una plaza de interventor. Escala: Habilitación nacional; subescala: Intervención-Tesorería; categoría: Entrada; grupo: A; subgrupo A1; nivel: 28.

2. Escala de Administración General:

—Una plaza de técnico de Administración general, subescala técnica, categoría: Superior; grupo A; subgrupo A1; nivel 26. (C. interino). Forma de cobertura: Concurso-oposición.

—Una plaza de administrativo, subescala administrativa; grupo: C; subgrupo C1; nivel: 18.

—Una plaza de administrativo-tesorero, Escala: Administración general; subescala administrativa; grupo: C; subgrupo C1; nivel: 22.

—Cuatro plazas de auxiliar administrativo; escala: Administración general; subescala auxiliar; grupo: C; subgrupo C2; nivel: 16 (2 vacantes) Forma de cobertura: Oposición o concurso-oposición.

—Una plaza de alguacil-conserje; escala: Administración General; subescala subalterna; grupo: C; subgrupo C2; nivel: 16. Vacante. Forma de cobertura: Oposición o concurso-oposición(vacante).

3. Escala de Administración especial:

—Una plaza de oficial primera de obras y servicios municipales; escala: Administración especial; subescala servicios especiales; categoría: Personal de oficios; grupo C2; subgrupo C2; nivel 16. Titulación exigida: Graduado en ESO o equivalente.

—Una plaza de encargado de obras y servicios municipales; escala: Administración especial; subescala servicios especiales; categoría: Personal de oficios; grupo C; subgrupo C2; nivel 18 (Título: Graduado en ESO o equivalente). (Vacante).

B) Personal laboral:

—Una plaza de técnico cultural. Jornada completa. Grupo A, subgrupo A2.

—Una plaza de encargado de obras y servicios. Jornada completa. Grupo C. Subgrupo C2. (C. relevo)

—Una plaza de oficial de oficios varios. Jornada completa. Grupo C; subgrupo C2.

—Cuatro plazas de operarios de obras y servicios. Jornada completa. Grupo otras agrupaciones profesionales. (Dos vacantes).

—Tres plazas de peón de oficios varios. Jornada completa. Grupo otras agrupaciones profesionales.

—Siete plazas de personal de limpieza de edificios. Titulación exigida: (Dos jornada completa/Cinco a tiempo parcial). Grupo otras agrupaciones profesionales.

—Dos plazas de conserje. Jornada completa. Grupo otras agrupaciones profesionales. (1 vacante, C. temporal).

—Siete plazas de auxiliar del servicio de ayuda a domicilio. Tiempo parcial. Grupo otras agrupaciones profesionales.

—Una plaza de guarda rural. Jornada completa. Grupo otras agrupaciones profesionales. (C. relevo).

—Una plaza de agente de empleo y desarrollo local. Jornada completa. Grupo B.

—Una plaza de profesor Educación Permanente Adultos. Titulación exigida: (J. completa/Tiempo parcial). Grupo A. Subgrupo A2.

—Una plaza de directora de Educación Infantil. Jornada Completa. Grupo A. Subgrupo A2.

—Tres plazas de técnico especialista en Educación Infantil. Jornada completa. Grupo B/A2.

—Una plaza de cuidadora de Escuela de Educación Infantil. Jornada completa. Grupo C.

C) Personal laboral temporal:

—Tres plazas de socorristas de piscinas.

—Una plaza de conserje piscinas.

—Una plaza de directora de Banda Municipal de Música.

Resumen:

—Número total de funcionarios de carrera: 12.

—Número total de personal laboral: 33.

—Número total de personal laboral-temporal: 5.

—Número total de funcionarios de empleo eventual: 0.

Según lo establecido en el artículo 171.1, en relación con el 179, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso–administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Cariñena, a 21 de enero de 2016. — El alcalde, Sergio Ortiz Gutiérrez.

**EJEA DE LOS CABALLEROS** **Núm. 742**

No habiendo sido posible practicar la notificación a Noemí Suárez Laplaza, con DNI 73.085.515-W, del requerimiento para renovar la licencia administrativa para la tenencia de animales potencialmente peligrosos del perro con microchip de identificación número 724098101199038, por el presente se le comunica que el expediente se encontrará a su disposición durante un plazo que finaliza el 22 de febrero de 2016, al objeto de que durante el mismo cumpla el requerimiento indicado.

Ejea de los Caballeros, a 20 de enero de 2016. — La alcaldesa, Teresa Ladrero Parral.

**EJEA DE LOS CABALLEROS** **Núm. 743**

Jesús Ciudad López, en representación de Hermanos Ciudad López, S.C., ha solicitado licencia ambiental de actividades clasificadas para legalización de explotación de ganado ovino sita en la parcela 146 del polígono 8, de Ejea de los Caballeros.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 77 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón. Se abre información pública a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende realizar puedan formular, por escrito que presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento, las observaciones pertinentes durante el plazo de quince días hábiles.

Ejea de los Caballeros, a 20 de enero de 2016. — La alcaldesa, Teresa Ladrero Parral.

**EJEA DE LOS CABALLEROS** **Núm. 744**

*ACUERDO de Junta de Gobierno Local de fecha 9 de noviembre de 2015, del Muy Ilustre Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros por el que se convocan pruebas selectivas para la provisión de dos plazas de trabajador social de la escala de Administración especial, vacantes en la plantilla de personal funcionario del Muy Ilustre Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.*

Examinado el expediente de las pruebas selectivas para la provisión en propiedad, mediante concurso-oposición, de dos plazas de trabajador social, pertenecientes a la escala de Administración especial, subescala técnica, técnicos medios, vacantes en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros e incluidas en la oferta de empleo público del ejercicio 2015, aprobada por la Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria de 27 de julio de 2015.

Convocada la Mesa general negociadora del personal del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, al objeto de llevar a cabo el correspondiente proceso negociador relativo a los criterios generales que regirán las bases de las pruebas selectivas para la provisión de plazas, mediante acceso libre o promoción interna, incluidas en la oferta de empleo público, año 2015, se procede a ello en sesión celebrada el día 17 de julio de 2015, obteniendo la propuesta tras la negociación el voto favorable de la representante del Ayuntamiento y el voto en contra de las secciones sindicales CSIF, UGT y CC.OO.

Las bases reguladoras de las citadas pruebas selectivas, se han redactado y obran en el expediente administrativo reseñado.

Visto lo dispuesto en el artículo. 21.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, según la redacción dada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, así como el decreto de Alcaldía de fecha 25 de junio de 2015, por el que se delegan determinadas competencias del alcalde en la Junta de Gobierno Local, esta adopta el siguiente

Acuerdo:

Primero. — Aprobar las bases reguladoras de las pruebas selectivas para la provisión, mediante concurso-oposición, de las siguientes plazas vacantes en la plantilla de personal funcionario, incluidas en la oferta de empleo público del ejercicio de 2015:

—Número de plazas: Dos.

—Clasificación: Escala de Administración Especial.

—Subescala: Técnica.

—Grupo: A. Subgrupo: A-2.

—Denominación: Trabajador/a Social.

Segundo. — Convocar las pruebas selectivas para la provisión de las plazas mencionadas en el punto primero de esta resolución.

Tercero. — Publicar la convocatoria, juntamente con el texto íntegro de las bases reguladoras de las pruebas selectivas, en el "Boletín Oficial de Aragón", en el BOPZ, en el tablón de edictos de la Casa Consistorial y en la página web municipal. Un extracto de la convocatoria se publicará en el "Boletín Oficial del Estado", siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de instancias.

Cuarto. — Dar cuenta del presente acuerdo, así como de las bases de la convocatoria, al señor presidente de la Junta de Personal del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.

Ejea de los Caballeros a 20 de enero de 2016. — La alcaldesa, Teresa Ladrero Parral.

## ANEXO

### Bases de las pruebas selectivas para la provisión en propiedad de dos plazas de trabajador/a social vacantes en la plantilla del personal funcionario del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros

En cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 27 de julio de 2015, por el que se aprueba la oferta de empleo público del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros del año 2015, se convocan pruebas selectivas para la provisión de dos plazas de trabajador/a social del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, mediante el ingreso como funcionario de carrera, por el turno libre ordinario y el sistema selectivo de concurso-oposición, con sujeción a las siguientes bases:

Primera. — *Número, denominación y características de las plazas a proveer.*

Es objeto de las presentes bases y la consiguiente convocatoria la provisión en propiedad de las siguientes plazas que se incluyen en la oferta de empleo público de este Ayuntamiento del ejercicio de 2015, correspondiente al personal funcionario:

—Número de plazas: Dos. Denominación: Trabajador/a social, perteneciente a la Escala de Administración Especial, subescala técnica, técnicos medios, grupo A, subgrupo A-2.

Segunda. — *Requisitos de los aspirantes.*

1. Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Nacionalidad: Ser español o nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacional de algún Estado, al que en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. También podrán participar el cónyuge de los Españoles, de los nacionales de alguno de los demás estados miembros de la Unión Europea y de los nacionales de algún Estado al que en virtud de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los del cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

b) Edad: Tener cumplidos dieciséis años y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa.

c) Titulación: Estar en posesión del título universitario de diplomado o grado en Trabajo Social o equivalente. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estarse en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación. Además se adjuntará al título, su traducción jurada.

d) Compatibilidad Funcional: Acreditar no padecer enfermedad, así como poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

e) Habilitación: No hallarse incurso en causa de incapacidad ni hallarse inhabilitado o suspendido para el ejercicio de funciones públicas y no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas.

f) Haber abonado la correspondiente tasa por derechos de examen a que se hace mención en la base tercera.

2. Todos los requisitos enumerados en esta base deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera.

Tercera. — *Instancias: Forma y plazo de presentación.*

Las instancias solicitando tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso irán dirigidas a la Alcaldía y en las mismas los aspirantes deberán manifestar:

a) Que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la base 2.ª de la convocatoria.

b) Que se comprometen, en caso de ser propuestos para el correspondiente nombramiento, a prestar juramento o promesa de acuerdo con el Real Decreto 707/79, de 5 de abril.

Las solicitudes se dirigirán a la señora alcaldesa del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, presentándose en el Registro de Entrada del Ayuntamiento o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El plazo de presentación de instancias será de veinte días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la presente convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado" (las bases íntegras se publicarán en el "Boletín Oficial de Aragón", BOPZ, tablón de anuncios del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros y página web municipal).

Los derechos de examen serán de 24,10 euros o tarifa vigente en el momento de presentar la instancia, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza fiscal número 15 del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.

La falta de justificación del abono de la tasa por derechos de examen determinará la exclusión del proceso selectivo.

El pago de la tasa puede abonarse en la cuenta bancaria del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros en la entidad Ibercaja número ES46208508642103-00110146.

Solo procederá la devolución de los derechos de examen satisfechos por los aspirantes cuando por causas no imputables al aspirante no tenga lugar el proceso selectivo, cuando los ingresos se declaren indebidos por resolución o sentencia firme o cuando se haya producido una modificación sustancial de las bases de la convocatoria.

En ningún caso el pago de la tasa supondrá sustitución del trámite de presentación en tiempo y forma de la solicitud en el Registro General del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.

A la instancia se acompañará:

a) Fotocopia del documento nacional de identidad.

b) Resguardo acreditativo de haber satisfecho los derechos de examen.

c) Documento que acredite la titulación exigida, de conformidad con lo establecido en la base 2.1 c), mediante aportación de original o fotocopia compulsada.

d) La documentación que pretenda acreditarse en la fase de concurso, mediante aportación de documentos originales o fotocopia compulsada.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente demandar su modificación, mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de instancias, establecido en las presentes bases.

La no presentación de la instancia en tiempo supondrá causa de exclusión del aspirante del proceso selectivo.

Los aspirantes otorgan su consentimiento para el tratamiento de sus datos de carácter personal que sean necesarios para tomar parte en el presente proceso selectivo, así como para la publicación en los "Boletines Oficiales" correspondientes, el tablón municipal y página web municipal (*http://www.ejea.es*), de su nombre y apellidos y, en su caso, su calificación, en las listas de admitidos y excluidos, y en aquellas otras derivadas de este resultado de cada ejercicio de esta convocatoria, así como en las listas de calificación final y de aspirantes propuestos para su nombramiento, todo ello de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

Cuarta. — *Admisión de los aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. La resolución se publicará en el BOPZ, en el tablón de edictos del Ayuntamiento y página web municipal, con expresión del plazo de subsanación de errores que se conceda a los aspirantes excluidos, y determinando lugar y fecha del comienzo de los ejercicios y orden de actuación.

En la misma resolución se indicará la composición del tribunal. Esta publicación será determinante a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán excluidos de la realización de pruebas.

En el supuesto de que no existieren reclamaciones contra la lista publicada, se entenderá elevada a definitiva sin la necesidad de nueva publicación.

Quinta. — *Tribunal calificador.*

El tribunal calificador, de conformidad con el artículo 60 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, será nombrado por la Alcaldía, y su pertenencia a dicho tribunal lo será a título individual. Juzgará los ejercicios de la oposición y estará constituido de la siguiente forma:

• Presidente: Un técnico de Administración General del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.

• Vocales:

—Un funcionario de carrera a propuesta del Instituto Aragonés de Administración Pública.

—Un catedrático o profesor titular de universidad que pertenezca a áreas de conocimiento relacionadas con el contenido del programa.

—Un funcionario de carrera a propuesta de Diputación Provincial de Zaragoza.

—El secretario general del Ayuntamiento, que actuará además como secretario del tribunal.

Todos los miembros del tribunal deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas. Todos ellos habrán de ser funcionarios de carrera que pertenezcan al mismo grupo o superior de entre los previstos en el artículo 76 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El presidente del tribunal coordinará la realización de las pruebas y dirimirá los posibles empates en las votaciones con voto de calidad.

Podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas, para todas o alguna de las pruebas. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz pero no voto.

El procedimiento de actuación del tribunal se ajustará a lo dispuesto en los artículos 22 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a partir de su constitución el Tribunal, para actuar válidamente, requerirá la presencia de la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes, incluidos el Presidente y el Secretario.

Contra los actos y decisiones del tribunal que imposibiliten la continuación del procedimiento para el interesado o produzcan indefensión se podrá interponer recurso de alzada ante la Alcaldía, de conformidad con lo establecido en el artículo 114.1 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y ello sin perjuicio de la interposición de cualesquiera otros recursos que se estimen oportunos.

El tribunal podrá requerir en cualquier momento al candidato para que acredite su personalidad.

Las presentes bases se interpretarán en el sentido finalista que mejor garantice la preservación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Igualmente el tribunal queda autorizado para resolver las incidencias que se produzcan. Si en algún momento llega a conocimiento del tribunal que alguno de los aspirantes carece de uno o varios de los requisitos exigidos en la convocatoria, deberá proponer su exclusión a la Alcaldía, quien resolverá, previa audiencia del interesado.

El tribunal que actúe en estas pruebas selectivas tendrán la categoría que corresponda al grupo funcionarial en que se integre la plaza, a los efectos de la percepción de asistencias por parte de sus miembros.

Sexta. — *Sistema de selección de los aspirantes.*

El sistema de selección de los aspirantes será el de concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorarán: Servicios prestados, titulaciones y formación.

La fase de Oposición constará de tres ejercicios, todos ellos de carácter eliminatorio y de realización obligatoria para superar la oposición.

Séptima. — *Pruebas y calificación.*

Las pruebas selectivas a celebrar y su programa se recogen en el anexo de esta convocatoria. Los ejercicios de la fase de oposición serán eliminatorios, calificándose en la forma que se establezca en el anexo. A cuyo efecto cada miembro del tribunal puntuará el ejercicio.

La puntuación de los ejercicios se hallará calculando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros del tribunal. Las calificaciones se harán públicas en el mismo día en que se acuerden y serán expuestas en el tablón de edictos de la Corporación y página web municipal.

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y en la de concurso.

En el supuesto de empate en las calificaciones obtenidas por los aspirantes, será criterio para dirimirlo la calificación obtenida en el tercer ejercicio de la fase de oposición. Si persiste el empate, el tribunal podrá establecer una prueba adicional de contenido práctico.

Octava. — *Propuesta de nombramiento.*

Concluidas las pruebas, el tribunal publicará en el tablón de edictos de la Corporación y página web municipal la relación de aspirantes por orden de puntuación.

En ningún caso se podrá proponer el acceso a la plaza de un número superior de aprobados al de plazas convocadas. Las propuestas que infrinjan esas normas serán nulas de pleno derecho.

No obstante lo anterior, el tribunal elaborará una relación complementaria de los aspirantes que habiendo superado las pruebas no hayan obtenido plaza, para su posible nombramiento cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados antes de su nombramiento o toma de posesión.

Seguidamente el tribunal elevará dicha relación junto con el acta de la última sesión, que deberá hacer concreta referencia al aspirante o aspirantes seleccionados, al órgano correspondiente que efectuará el nombramiento.

Novena. — *Presentación de documentos y nombramiento.*

Los aspirantes aprobados presentarán en la Secretaría General del Ayuntamiento los documentos acreditativos de las condiciones exigidas en la convocatoria, dentro del plazo de veinte días naturales desde la publicación de la lista definitiva de aprobados.

Quienes dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, no presentaran la documentación, o el resultado del reconocimiento médico fuera no apto, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia.

La resolución de nombramiento será adoptada por la Alcaldía en favor de los aspirantes propuestos por el tribunal.

Efectuado el nombramiento por la Alcaldía-Presidencia como funcionario de carrera se procederá a notificarlo al interesado y a su publicación en el BOPZ, estando obligado a tomar posesión en el plazo de treinta días naturales, a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, compareciendo para ello en la Secretaría del Ayuntamiento. Transcurrido dicho plazo sin efectuarlo, salvo causa de fuerza mayor, se entenderá que renuncia a la plaza y consiguiente nombramiento.

Décima. — *Legislación aplicable.*

La convocatoria se regirá por lo dispuesto en estas bases. En su defecto, será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Undécima. — *Recursos.*

La convocatoria, con sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de las mismas y de la actuación del tribunal, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como, en su caso, en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

## ANEXO I

• Dos plazas de trabajador/a social:

1. Sistema de selección: Concurso-oposición.

2. Requisitos específicos de los aspirantes: Los establecidos en la base 2.ª.

3. Derechos de examen: 24,10 euros. Estos pueden abonarse en la cuenta bancaria del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros en la entidad "Ibercaja", con el número ES4620850864210300110146.

4. Fases del procedimiento selectivo:

A) Fase de concurso.

A.1. Servicios prestados en las Administraciones Públicas: Se valorarán los servicios prestados a la Administración Local como funcionario de carrera o interino de la subescala técnica media de Administración Especial en el puesto de trabajo de trabajador social o equivalente, o como contratado laboral asimilado al grupo A-2 en dicho puesto de trabajo. Por cada año completo, 2,25 puntos. Se valorarán los meses completos trabajados con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a 22,5 puntos.

A.2. Titulaciones académicas:

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de superior nivel al exigido para el grupo de titulación a que se opta, conforme al siguiente baremo:

—Grado o licenciado universitario o equivalente en distinta titulación a la exigida en la base 2.ª.c: 7,5 puntos por cada título.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de titulaciones académicas no podrá ser superior a 7,5 puntos.

A.3. Formación:

Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir o con el temario de la presente convocatoria. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación directamente relacionadas y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,015 puntos.

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

No serán objeto de valoración los cursos de doctorado ni aquellos que formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación académica.

Los diplomas o certificados de asistencia deberán haber sido expedidos u homologados expresamente por Centros de formación de funcionarios dependientes de las Administraciones Publicas, por Centros docentes dependientes del Ministerio de Educación o de la Diputación General de Aragón o equivalente autonómico, por el INEM, INAEM o equivalente o por una Universidad.

También se valorarán los cursos impartidos por centros privados previamente autorizados o encargados por el Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, los cursos organizados en aplicación de los acuerdos marco sobre formación continua, los cursos impartidos por estructuras especializadas de organizaciones sindicales y empresariales y los cursos impartidos por parte de Colegios Profesionales.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de formación no podrá ser superior a 7,5 puntos.

La puntuación máxima a alcanzar por todos los conceptos en la fase de Concurso no podrá ser superior a 37,5 puntos.

Los aspirantes que soliciten puntuación en la fase de concurso deberán indicar en la instancia o en una relación adjunta a aquella y de forma detallada los méritos que aleguen poseer, indicando todos aquellos datos que permitan su consideración indubitada para valorarlos de acuerdo con los baremos establecidos, sin que puedan tenerse en cuenta extremos que no figuren expresos. La valoración se efectuará en todo caso condicionada a su acreditación documental (original o copia compulsada/cotejada), que se adjuntará a la instancia Los méritos que no resulten suficientemente constatados no serán valorados, además si en su caso se probase la falsedad de lo alegado, quienes en ella incurrieren serán excluidos del proceso selectivo.

B) Fase de oposición.

• Ejercicios:

—Primer ejercicio: De carácter teórico, obligatorio y eliminatorio. Consistirá en contestar por escrito un cuestionario de cincuenta preguntas tipo test, con respuestas alternativas, sobre la parte primera del programa, en un tiempo máximo de cuarenta minutos, siendo solo una de las respuestas la correcta o más correcta de entre las alternativas planteadas. Dicho test tendrá una puntuación máxima de cincuenta puntos, quedando eliminados quienes obtengan una puntuación inferior a veinticinco puntos.

Cada respuesta acertada se valorará a razón de 1 punto.

Las respuestas en blanco no penalizarán.

Las respuestas erróneas penalizarán a razón de descontar 0,25 puntos por cada respuesta contestada incorrectamente.

—Segundo ejercicio: De carácter teórico, obligatorio y eliminatorio. Consistirá en la exposición por escrito de dos temas correspondientes a la parte segunda del programa de las presentes bases, extraídos al azar por uno de los aspirantes. Los opositores dispondrán para su realización de un tiempo máximo de dos horas. En este ejercicio se valorará el conocimiento de los temas, la claridad y orden de ideas, la facilidad de expresión escrita y la capacidad de síntesis. La prueba tendrá una puntuación máxima de cincuenta puntos, quedando eliminados quienes obtengan una puntuación inferior a veinticinco puntos. Cada tema tendrá una puntuación de veinticinco puntos. El tribunal podrá determinar que el ejercicio sea leído por los aspirantes, siendo pública su lectura en este caso.

—Tercer ejercicio: De carácter práctico, obligatorio y eliminatorio. Consistirá en resolver por escrito uno o varios supuestos en un tiempo máximo de noventa minutos a determinar por el tribunal. Los ejercicios planteados contendrán varias cuestiones relacionadas con aspectos expuestos en los mismos. Se valorará el conocimiento de las materias establecidas en el programa que se acompaña a las presentes bases, manifestado a través de una correcta respuesta a las cuestiones que se formulen, derivadas del supuesto práctico. Los aspirantes podrán utilizar bibliografía y textos legales para su resolución. Tendrá una puntuación máxima de cincuenta puntos, quedando eliminados quienes obtengan una puntuación inferior a veinticinco puntos. El Tribunal podrá determinar que el ejercicio sea leído por los aspirantes, siendo pública su lectura en este caso.

El tribunal determinará el contenido del ejercicio e informará a los aspirantes sobre los criterios que serán considerados para evaluar el caso práctico antes del comienzo del mismo, debiendo estos seguir con exactitud la estructura que se demande.

5. Programa:

• Parte primera:

Tema 1. La Constitución española de 1978: estructura y contenido. Principios que la informan. Los derechos fundamentales y sus garantías. La reforma de la Constitución.

Tema 2. Gobierno y Administración General del Estado. Administración central y Administración periférica de la Administración General del Estado. Los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Tema 3. Organización territorial del Estado en la Constitución. Comunidades Autónomas: proceso de creación. Estatutos de Autonomía. Organización básica. La Administración Local: Entidades. Principios constitucionales y regulación normativa.

Tema 4. El Estatuto de Autonomía de Aragón: antecedentes, evolución, naturaleza y contenido. Estructura y características generales. Competencias y organización.

Tema 5. La Unión Europea. Antecedentes y evolución histórica. Competencias. Las fuentes del Derecho de la Unión Europea. Las Instituciones de la Unión Europea. La participación del Estado en la aplicación del Derecho Comunitario.

Tema 6. La relación jurídico-administrativa. El procedimiento administrativo: principios informadores. Normativa. Estructura y contenido. Ámbito de aplicación. Principios generales. Los derechos de los ciudadanos. Las garantías en el desarrollo del procedimiento. La transparencia de las Administraciones Públicas. Legislación en la materia.

Tema 7. El acto administrativo: concepto, elementos y clases. Requisitos y eficacia de los actos administrativos. Nulidad y anulabilidad. La obligación de la Administración de resolver. Silencio administrativo. Términos y plazos.

Tema 8. El procedimiento administrativo común: su naturaleza y fines. Los sujetos del procedimiento administrativo. Fases del procedimiento: iniciación, ordenación, instrucción y finalización. Procedimientos de ejecución. Revisión de los actos administrativos.

Tema 9. El Régimen Local español. Regulación jurídica. El municipio. Concepto y elementos. La población municipal. El padrón de habitantes. Derechos de los extranjeros. Las competencias municipales. Competencias propias, delegadas y competencias distintas de las propias.

Tema 10. La organización municipal. Competencia y funcionamiento de sus órganos. Órganos necesarios: Alcalde, Tenientes de Alcalde, Pleno y Junta de Gobierno. Órganos complementarios: Comisiones informativas. Requisitos de celebración de las sesiones. Convocatoria y orden del día. Los debates. Votaciones. Actas y certificados de acuerdos.

Tema 11. La potestad reglamentaria local. Reglamentos y ordenanzas. Competencias. Procedimiento de aprobación. Entrada en vigor. Límites.

Tema 12. El presupuesto de las entidades locales: principios presupuestarios, estructura, documentos de que consta, proceso de elaboración y aprobación. Créditos del presupuesto de gastos. Modificaciones presupuestarias. Ejecución del presupuesto. Liquidación.

Tema 13. Haciendas Locales. Clasificación de los ingresos. Estudio especial de los tributos. Impuestos. Tasas. Precios públicos. Las ordenanzas fiscales.

Tema 14. Estatuto Básico del Empleado Público (I). Objeto y ámbito de aplicación. Clases de personal al servicio de las administraciones públicas. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Tema 15. Estatuto Básico del Empleado Público (II). Ordenación de la actividad profesional. Situaciones administrativas. Régimen disciplinario. Sistemas de representación y participación de los trabajadores de la Administración Pública.

• Parte segunda:

Tema 1. El trabajo social como profesión. Origen y situación actual. El trabajador social en la Administración. Consideración como autoridad pública. Principios éticos y código deontológico.

Tema 2. El método y la intervención en trabajo social. Niveles de intervención y técnicas e instrumentos utilizados.

Tema 3. Necesidades humanas y sociales. Tipologías de necesidad social y metodología de investigación. Definición histórica y política de las necesidades sociales. Las necesidades sociales en Ejea de los Caballeros.

Tema 4. Los grupos sociales. Dinámica grupal. Método y técnicas de trabajo social con grupos. El equipo de trabajo. Tipos de equipo. Equipo multiprofesional e interprofesional.

Tema 5. La interacción social. Las comunidades humanas. Comportamientos colectivos. Colaboración y conflicto. La animación comunitaria. El trabajo social con la comunidad. El trabajo en red.

Tema 6. La investigación social. Su aplicación en el proceso metodológico de trabajo social.

Tema 7. La planificación, programación y evaluación en trabajo social. Su aplicación en el Sistema de Servicios Sociales.

Tema 8. La prevención. Ámbito y fases de actuación desde el trabajo social. Prestaciones e intervenciones sociales para la prevención en el mundo rural.

Tema 9. El modelo social europeo. El estado de bienestar. Tipología. Política social en la Unión

Europea. El Fondo Social Europeo y programación de sus recursos.

Tema 10. Política social y protección social en España. Evolución histórica. Modelos de desarrollo. Principales debates teóricos.

Tema 11. El estado social: concepto. Bienestar social y servicios sociales en la Constitución Española. El Sistema de Servicios Sociales en el Estatuto de Autonomía de Aragón.

Tema 12. Los servicios sociales. Objeto de atención, concepto y evolución. Las nuevas leyes de servicios sociales. La Ley de Servicios Sociales de Aragón. Estructura y conceptos estructurantes.

Tema 13. El concepto de derecho subjetivo. Derechos y deberes de los ciudadanos en materia de servicios sociales. El Catálogo de servicios sociales.

Tema 14. El sistema público de servicios sociales. Definición, organización funcional y territorial. Régimen competencial. Principios rectores.

Tema 15. Administración Local y Servicios Sociales. Competencias y funciones en el marco del sistema público de servicios sociales. El papel de las comarcas su origen y su realidad actual. Órganos y procedimientos de coordinación.

Tema 16. Los servicios sociales generales. Concepto técnico y régimen jurídico. El trabajo social en los servicios sociales generales. El centro de servicios sociales. El Servicio Social de Base: coordinación en el Sistema de Servicios Sociales y con otras áreas que inciden en el bienestar social.

Tema 17. Prestaciones sociales de los servicios sociales generales. Catálogos de la Administración Local. Instrumentos técnicos de trabajo en el ámbito de los servicios sociales generales.

Tema 18. La protección y tutela de menores. Características de la población destinataria. El maltrato infantil. Régimen jurídico en relación a la infancia y adolescencia. Prestaciones del Sistema y niveles de intervención. Distribución de competencias. Cauces de participación infantil municipal.

Tema 19. Adopción y acogimiento. Régimen jurídico. Prestaciones del Sistema. Procesos de intervención. Las entidades colaboradoras en materia de adopción internacional.

Tema 20. La responsabilidad penal de los menores. Régimen jurídico. Prestaciones del Sistema, niveles de intervención y medidas de actuación.

Tema 21. La tutela de adultos. Marco jurídico en el Derecho Foral aragonés. Incapacidad e incapacitación. Procesos de incapacitación. El ejercicio de la tutela en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Tema 22. La inmigración en Aragón. Marco jurídico en materia de inmigración y extranjería. Derechos y libertades de los extranjeros en España. Autorización de residencia y trabajo. Entrada y salida del territorio español. La reagrupación familiar.

Tema 23. Políticas locales en materia de inmigración. Planes y Recursos. Menores e inmigración. Marco jurídico específico en la materia.

Tema 24. Exclusión e inclusión social. Concepto, prestaciones y metodologías de intervención. Estrategias de lucha contra la pobreza y la exclusión.

Tema 25. Renta mínima, renta de inserción y salario social. Concepto, evolución teórica y modelos en España y en Europa. El Ingreso Aragonés de Inserción.

Tema 26. Discapacidad. Concepto y evolución. Marco jurídico. La iniciativa social en el marco de la discapacidad. Plan municipal de accesibilidad para personas con movilidad reducida.

Tema 27. La intervención social con personas con discapacidad. Prestaciones sociales. Otros recursos de los sistemas de protección del bienestar social.

Tema 28. Las personas mayores. Concepto y características. La psicología de las personas mayores. Principal problemática social.

Tema 29. La intervención social con personas mayores. Prestaciones del sistema. Estrategias y metodologías de intervención.

Tema 30. Las prestaciones económicas. Concepto. Clases y régimen jurídico. Complementariedad con otras prestaciones de los sistemas de protección social.

Tema 31. La desigualdad hombre-mujer en la sociedad española y aragonesa. Políticas de igualdad en Ejea de los Caballeros. Ordenanzas, Planes y Recursos en Ejea de los Caballeros.

Tema 32. La violencia contra la mujer. Concepto y análisis del problema. Legislación existente. Prestaciones y recursos específicos en el Sistema de Servicios Sociales para las víctimas y los menores a su cargo.

Tema 33. La familia como espacio de intervención social. La intervención profesional del trabajador social en la familia. La mediación familiar. Concepto y marco jurídico. Los puntos de encuentro familiar. Políticas específicas en Ejea de los Caballeros.

Tema 34. Autonomía personal y situación de dependencia. Concepto y análisis. Relación con la demografía y la evolución cultural y social. El marco jurídico de atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de la autonomía personal. Principales procesos de intervención.

Tema 35. Prestaciones sociales para la atención de la dependencia. Valoración y reconocimiento del derecho. Procedimiento de asignación de la prestación. Financiación. Principales normas de desarrollo.

Tema 36. Servicio de información, valoración, diagnóstico y orientación en los Servicios sociales de Ejea de los Caballeros. Atenciones que incluye. Sistema de información de usuarios de Servicios Sociales.

Tema 37. La protección social del derecho a la vivienda. Prevención, mediación, programas y reglamentos municipales de Ejea de los Caballeros.

Tema 38. La iniciativa privada en el marco del Sistema de Servicios Sociales. Concepto. Iniciativa mercantil e iniciativa social. El registro de entidades y centros. La inspección de servicios sociales. Infracciones y sanciones.

Tema 39. La promoción de la iniciativa social. Régimen jurídico de las subvenciones. El voluntariado, concepto y regulación. Función del voluntariado en el Sistema de Servicios Sociales.

Tema 40. La participación social. El Consejo Aragonés de Servicios Sociales. Funciones y composición. Otros órganos y procedimientos de participación.

Tema 41. El concepto de calidad. Principales corrientes teóricas. La calidad en las Administraciones Públicas. Marco jurídico en Aragón. Cartas de servicios.

Tema 42. Servicios sociales especializados en toxicomanías. Prevención y tratamiento. Tipología de recursos en Aragón.

Tema 43. Normativa de Subvenciones (I). Ámbito de aplicación. Disposiciones comunes a las subvenciones públicas. Del procedimiento de concesión. Del procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva. Del procedimiento de concesión directa

Tema 44. Normativa de Subvenciones (II). Del procedimiento de gestión y justificación de la subvención pública. Del procedimiento de gestión presupuestaria. Del procedimiento de reintegro. Del control financiero de subvenciones. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones. De las sanciones.

Tema 45. La participación vecinal en la gestión municipal. Reglamento Orgánico Municipal. Reglamento municipal de Juntas de Distrito y Juntas Vecinales de Ejea de los Caballeros.

ANEXO II

D./Dª _____, con N. I .F nº_____, vecino/a de_____, con domicilio en _____ teléfonos _____,

EXPONE:

Que está interesado/a en participar en las pruebas selectivas para la provisión, de dos plazas de Trabajador/a Social vacante en la plantilla de personal funcionario del M. I. Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.

Que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas en la convocatoria y se compromete, en caso de ser propuesto/a para el correspondiente nombramiento, a prestar juramento o promesa de acuerdo con el Real Decreto 707/79, de 5 de abril.

Que acompaña a esta instancia:
- Fotocopia del documento nacional de identidad.
- Resguardo acreditativo de haber satisfecho los derechos de examen.
- Documentación acreditativa de la titulación exigida, mediante original o fotocopia compulsada.
- Documentación que pretenda acreditarse en la fase de concurso, mediante aportación de documentos originales o fotocopia compulsada.

Que en vista de lo que ha expuesto,
SOLICITA:
Ser admitido/a como aspirante en el citado procedimiento selectivo.

Ejea de los Caballeros, ____ de _____ de _____,

Fdo._____

"Sus datos personales pasarán a formar parte de ficheros responsabilidad del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros. Estos ficheros se utilizan para la gestión del proceso de oposición de acuerdo con las Bases del mismo así como la posterior gestión de la Bolsa de Empleo, si la hubiere.
Los datos de nombre y apellidos, DNI y calificación parcial o final podrán ser expuestos para dar publicidad al proceso de oposición en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento y en su caso en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, de acuerdo con la normativa vigente.
Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercitados mediante escrito acompañado de fotocopia del DNI dirigido al Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, Cosculluela 1, 50600 Ejea de los Caballeros (ZARAGOZA)."

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE EJEA DE LOS CABALLEROS.

**E S C A T R Ó N** **Núm. 808**

Por resolución de esta Alcaldía número 21, de fecha 20 de enero de 2016, ha sido aprobado provisionalmente el padrón correspondiente al segundo semestre del año 2015 de la tasa por alcantarillado y recogida de basuras.

Este padrón se somete a información pública durante quince días a partir de esta publicación. En caso de que no se presenten reclamaciones, el acuerdo se entenderá aprobado con carácter definitivo.

El plazo de pago voluntario será de dos meses naturales a partir de la publicación de este acuerdo en el BOPZ y el cargo en cuenta para los domiciliados el vigésimo día a partir de la publicación.

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

Recursos: Contra los actos de aplicación y efectividad de los tributos y restantes ingresos de derecho público de las entidades locales solo podrá interponerse el recurso de reposición ante el órgano competente, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del Real Decreto legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Escatrón, a 20 de enero de 2016. — El alcalde, Juan Abad Bascuas.

**FAYÓN** **Núm. 771**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Fayón para el ejercicio 2016, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

*Estado de gastos*

| Capítulo | Descripción | Importe consolidado |
|---|---|---|
| 1 | Gastos de personal | 205.600,00 |
| 2 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 214.450,00 |
| 3 | Gastos financieros | 11.350,00 |
| 4 | Transferencias corrientes | 49.700,00 |
| 5 | Fondo de contingencia y otros imprevistos | 0,00 |
| 6 | Inversiones reales | 370.100,00 |
| 7 | transferencias de capital | 0,00 |
| 8 | Activos financieros | 0,00 |
| 9 | Pasivos financieros | 30.000,00 |
| | Total presupuesto | 881.200,00 |

*Estado de ingresos*

| Capítulo | Descripción | Importe consolidado |
|---|---|---|
| 1 | Impuestos directos | 313.500,00 |
| 2 | Impuestos indirectos | 6.000,00 |
| 3 | Tasas, precios públicos y otros ingresos | 100.900,00 |
| 4 | Transferencias corrientes | 115.700,00 |
| 5 | Ingresos patrimoniales | 60.100,00 |
| 6 | Enajenación de inversiones reales | 2.000,00 |
| 7 | Transferencias de capital | 283.000,00 |
| 8 | Activos financieros | 0,00 |
| 9 | Pasivos financieros | 0,00 |
| | Total presupuesto | 881.200,00 |

***Plantilla de personal***

A) Personal funcionario:
—Una plaza de secretario-interventor.
—Una plaza de operario de servicios múltiples.
B) Personal laboral fijo:
—Una plaza de operario de servicios múltiples.
—Una plaza de auxiliar-administrativo.
—Una plaza de ordenanza.
—Dos plazas de asistentes de ayuda a domicilio.
—Una plaza de limpiadora.
C) Personal laboral eventual:
—Una plaza de educador de adultos.
—Una plaza de educadora infantil.
—Una plaza de peón de limpieza vía pública (Plan extraordinario empleo DPZ).

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

Fayón, a 25 de enero de 2016. — El alcalde, Roberto Cabistany Díaz.

**FUENTES DE EBRO** **Núm. 758**

El expediente número 6/2015 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro para el ejercicio 2015 queda aprobado definitivamente con fecha 17 de diciembre de 2015, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

*Aumentos de gastos*

| Capítulo | Denominación | Importe |
|---|---|---|
| 2 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 62.601,00 |
| 6 | Inversiones reales | 27.683,16 |
| | Total aumentos | 90.284,16 |

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

*Aumentos de ingresos*

| Capítulo | Denominación | Importe |
|---|---|---|
| 1 | Impuestos directos | 4.159,62 |
| 4 | Transferencias corrientes | 33.301,44 |
| 7 | Transferencias de capital | 52.823,10 |
| | Total aumentos | 90.284,16 |

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171, en relación con los artículos 177 y 179, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Fuentes de Ebro, a 21 de enero de 2016. — La alcaldesa, María Pilar Palacín Miguel.

**FUENTES DE EBRO** **Núm. 759**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro para el ejercicio 2016, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

*Estado de gastos*

| Capítulo | Descripción | Importe consolidado |
|---|---|---|
| 1 | Gastos de personal | 1.582.932,00 |
| 2 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 1.294.610,00 |
| 3 | Gastos financieros | 1.100,00 |
| 4 | Transferencias corrientes | 57.763,00 |
| 5 | Fondo de contingencia y otros imprevistos | 0,00 |
| 6 | Inversiones reales | 736.620,48 |
| 7 | Transferencias de capital | 45.000,00 |
| 8 | Activos financieros | 0,00 |
| 9 | Pasivos financieros | 40.000,00 |
| | Total presupuesto | 3.758.025,48 |

*Estado de ingresos*

| Capítulo | Descripción | Importe consolidado |
|---|---|---|
| 1 | Impuestos directos | 974.776,65 |
| 2 | Impuestos indirectos | 0,00 |
| 3 | Tasas, precios públicos y otros ingresos | 908.640,00 |
| 4 | Transferencias corrientes | 1.439.696,36 |
| 5 | Ingresos patrimoniales | 72.619,00 |
| 6 | Enajenación de inversiones reales | 100,00 |
| 7 | Transferencias de capital | 362.193,47 |
| 8 | Activos financieros | 0,00 |
| 9 | Pasivos financieros | 0,00 |
| | Total presupuesto | 3.758.025,48 |

***Plantilla de personal***

a) Funcionarios de carrera:

—Una plaza de secretario-interventor, grupo A, subgrupo A1, nivel 26, escala cuerpo de secretarios de habilitación estatal (en propiedad).

—Dos plazas de auxiliar administrativo, grupo C2, nivel 18, subescala auxiliar, escala de Administración general (en propiedad).

—Dos plaza de subalterno, grupo E, nivel 10, subescala subalterna, escala de Administración general (en propiedad).

b) Personal laboral fijo:

—Una plaza de auxiliar administrativo (contrato indefinido).
—Una plaza de asistente social (contrato indefinido).
—Una plaza de profesor de educación de adultos.

c) Personal laboral temporal:

—Dos plazas de auxiliar administrativo (contrato por obra o servicio)
—Dos plazas servicios múltiples varios edificios e infraestructuras (jornada completa).
—Una plaza de encargado de servicios múltiples.
—Una plaza de encargado de obras (contrato por obra o servicio).
—Cinco plazas de oficial de obras (contrato por obra o servicio).
—Una plaza de peón de obras (contrato por obra o servicio).
—Una plaza de encargado de jardinería
—Un oficial de jardinería (contrato por obra o servicio).
—Tres plazas de de peón de jardinería (contrato por obra o servicio).
—Una plazas de peón de limpieza (contrato por obra o servicio).
—Dos encargados aguas (jornada completa).
—Una plaza de auxiliar administrativo del Servicio Social de Base (contrato por obra o servicio).

—Una plaza de educador social del Servicio Social de Base.(contrato por obra o servicio).

—Dos plazas de asistente social del Servicio Social de Base (contrato por obra o servicio)

—Cuatro plazas de técnico especialista en jardín de infancia (contrato de duración determinada).

—Una plaza de maestro en educación infantil (contrato de duración determinada).

—Una plaza de monitor en jardín de infancia (contrato por obra o servicio, jornada parcial).

—Siete plazas de operaria de limpieza del Servicio de Ayuda a Domicilio (contrato por obra o servicio).

—Una plaza de operaria de limpieza del centro de salud (jornada completa).

—Una plaza de operaria de limpieza del centro de salud (a tiempo parcial).

—Seis plazas de operaria de limpieza de dependencias municipales (a tiempo parcial, duración determinada).

—Dos plazas de operaria de limpieza de dependencias municipales (jornada completa, duración determinada).

—Una plaza de profesor de actividades de educación de adultos (contrato de duración determinada a tiempo parcial).

—Una plaza de técnico de biblioteca/cultura (contrato obra o servicio)

—Dos plazas de monitores de tiempo libre (contrato obra o servicio a tiempo parcial).

—Tres plazas de monitores de tiempo libre (a tiempo parcial, duración determinada).

—Una plaza de técnico juventud e infancia (contrato obra o servicio).

—Una plaza de técnico de terapia ocupacional (contrato obra o servicio a tiempo parcial).

—Cuatro plazas de socorrista.

—Dos plazas de peones jardinería convenio DPZ (jornada parcial, duración determinada).

—Tres plazas de peones obras convenio DPZ (jornada parcial, duración determinada).

—Una plaza de agente desarrollo local convenio con INAEM (jornada completa, duración determinada).

—Una plaza de órganos de gobierno (jornada completa).

—Una plaza de director taller agricultura (jornada completa, duración determinada).

—Una plaza de monitor taller agricultura (jornada completa, duración determinada).

—Cuatro plazas de peones jardinería convenio INEM (jornada completa, duración determinada).

—Una plaza de monitor en biblioteca (jornada parcial, contrato servicio).

—Ocho plazas alumnos taller de agricultura (jornada parcial, duración determinada).

• Resumen:

—Total funcionarios carrera: Cinco plazas.

—Total personal laboral fijo: Tres plazas.

—Total personal laboral temporal: Ochenta y dos plazas.

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

Fuentes de Ebro, a 21 de enero de 2016. — La alcaldesa, María Pilar Palacín Miguel.

## MANCOMUNIDAD RIBERA IZQUIERDA DEL EBRO — Núm. 824

De conformidad con el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se notifica a cuantos puedan tener la condición de interesados que la Presidencia de esta Mancomunidad, mediante decreto núm. 4, de 25 de enero de 2016, ha dispuesto remitir al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5 de los de Zaragoza el expediente 147/2015, promovido por María del Mar Rodríguez Sancho, Miguel Rodríguez Sancho, María Luisa Rodríguez Sancho y María Pilar Rodríguez Sancho contra la Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro, por la resolución de Presidencia dictada el 29 de octubre de 2015, que desestima el recurso de interpuesto por los demandantes contra las liquidaciones por el impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de urbanos del municipio de La Puebla de Alfindén, que ha sido objeto de recurso procedimiento ordinario número 5/2016-Aa, interpuesto por la representación procesal de María del Mar Rodríguez Sancho, Miguel Rodríguez Sancho y María Pilar Rodríguez.

Asimismo se les emplaza para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5 de Zaragoza, representados por procurador y defendidos por abogado.

De personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte, sin que ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaran oportunamente continuará el procedimiento por su trámite, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Alfajarín, a 26 de enero de 2016. — El presidente, Jesús Vicén Falcón.

## MONEGRILLO — Núm. 735

No habiéndose formulado reclamaciones durante el plazo reglamentario desde la publicación del anuncio de aprobación inicial del presupuesto de 2016 en el BOPZ núm. 295, de fecha 24 de diciembre de 2015, dicha aprobación deviene definitiva de forma automática, publicándose a continuación el resumen por capítulos de dicho presupuesto y la plantilla de personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 169.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, pudiendo los interesados interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, conforme a la normativa reguladora de dicha jurisdicción.

***Presupuesto 2016***

*Estado de ingresos*

| Capítulo | Importe en euros |
|---|---|
| 1. Impuestos directos | 124.000,00 |
| 2. Impuestos indirectos | 2.500,00 |
| 3. Tasas y otros ingresos | 112.500,00 |
| 4. Transferencias corrientes | 117.400,00 |
| 5. Ingresos patrimoniales | 132.809,79 |
| 7. Transferencias de capital | 138.290,21 |
| Total ingresos | 627.500,00 |

*Estado de gastos*

| Capítulo | Importe en euros |
|---|---|
| 1. Gastos de personal | 124.200,00 |
| 2. Gastos en bienes corrientes y servicios | 282.300,00 |
| 3. Gastos financieros | 0,00 |
| 4. Transferencias corrientes | 74.000,00 |
| 6. Inversiones reales | 147.000,00 |
| Total gastos | 627.500,00 |

***Plantilla de personal***

A) Funcionarios:

—Secretaría-Intervención: una plaza, grupo A1, nivel CD 26.

—Administración general, operario de servicios múltiples: una plaza, grupo E, nivel CD 14.

Cubiertas en propiedad.

B) Personal laboral temporal:

—Dos plazas de socorrista de las piscinas municipales, temporada piscinas, a tiempo parcial.

—Una plaza de auxiliar de biblioteca, a tiempo parcial.

—Una plaza de auxiliar de oficina, a tiempo parcial.

—Una plaza contrato temporal a tiempo parcial (Plan de Empleo DPZ).

Monegrillo, a 25 de enero de 2016. — El alcalde, Alejandro Laguna Martínez.

## M O R É S — Núm. 747

El Pleno del Ayuntamiento, en fecha de 23 de diciembre de 2015, ha aprobado la Ordenanza reguladora del impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana, cuyo texto es el siguiente:

### Ordenanza reguladora del impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana

*Hecho imponible*

Artículo 1.

1. Constituye el hecho imponible del impuesto el incremento de valor que expermenten los terrenos de naturaleza urbana y que se ponga de manifiesto a consecuencia de la transmisión de la propiedad de los mismos por cualquier titulo o de la constitución o transmisión de cualquier derecho real de goce, limitativo del dominio, sobre los referidos bienes.

2. El auto a que se refiere el apartado anterior podrá constituir en:

a) Negocio jurídico “mortis causa”.

b) Declaración formal de herederos “ab intestato”.

c) Negocio jurídico “ inter vivos”, sea de carácter oneroso o gratuito.

d) Enajenación en subasta pública.

e) Expropiación forzosa.

Art. 2. Tendrán la consideración de terrenos de naturaleza urbana los que tengan tal consideración a efectos del impuesto sobre bienes inmuebles, con

independencia de que estén o no contemplados como tales en el catastro o en el padrón de aquel.

Art. 3. No esté sujeto a este impuesto el incremento de valor que experimenten los terrenos que tengan la consideración de rústicos a efectos del impuesto sobre bienes inmuebles.

*Exenciones*

Art. 4. Están exentos de este impuesto los incrementos de valor que se manifiesten como consecuencia de:

a) Las aportaciones de bienes y derechos realizadas por los cónyuges a la sociedad conyugal y las adjudicaciones que a su favor y en pago de ellas se verifiquen, así como las transmisiones que se hagan a los cónyuges en pago de sus haberes comunes.

b) La constitución y transmisión de cualesquiera derechos de servidumbre.

c) Las transmisiones de bienes inmuebles entre cónyuges o a favor de los hijos como consecuencia del cumplimiento de sentencias en los casos de nulidad, separación o divorcio matrimonial.

Art. 5. Esterán exentos de este impuesto, asimismo, los incrementos de valor correspondientes cuando la condición de sujeto pasivo recaiga sobre las siguientes personas o entidades:

a) El Estado y sus organismos autónomos de carácter administrativo.

b) La Comunidad Autónoma de Aragón, la provincia de Zaragoza, así como sus organismos autónomos de carácter administrativo.

c) El municipio y las entidades locales en las que este, en su caso, se integre, así como los organismos autónomos de carácter administrativo que pudiere crear.

d) Las instituciones que tengan la calificación de benéficas o benéfico-docentes.

e) Las entidades gestoras de la Seguridad Social y las mutualidades de previsión social reguladas por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados.

f) Las personas o entidades a cuyo favor se halla reconocida la exención en tratados o convenios internacionales.

g) Los titulares de concesiones administrativas revertibles respecto de los terrenos afectos a las mismas.

h) La Cruz Roja Española.

Sujetos pasivos

Art. 6. Tendrán la condición de sujetos pasivos de este impuesto:

a) En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio, a título lucrativo, la persona física o jurídica o la entidad a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate:

b) En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales limitativos del dominio a título lucrativo, la persona física o jurídica o la entidad a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria que transmita el terreno o que constituya o transmita el derecho real de que se trate.

c) En los supuestos a que se refiere la letra b) anterior, tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente la persona física o jurídica o la entidad a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate, cuando el contribuyente sea una persona física no residente en España.

*Base imponible*

Art. 7.

1. La base imponible de este impuesto está constituida por el incremento real del valor de los terrenos de naturaleza urbana, puesto de manifiesto en el momento del devengo y experimentado a lo largo de un período máximo de veinte años.

2. Para determinar el importe del incremento real a que se refiere el apartado anterior se aplicará sobre el valor del terreno, en el momento del devengo, el porcentaje que corresponda en función del número de años durante los cuales se hubiese generado dicho incremento.

3. El porcentaje anteriormente citado será el que resulte de multiplicar el número de años expresado en el apartado 2 del presente artículo por el correspondiente porcentaje anual, que será:

a) Para los incrementos de valor generados en el período de tiempo comprendido entre 1 a 5 años: 2,9%.

b) Para los incrementos de valor generados en el período de tiempo comprendido entre 5 a 10 años: 2,8%.

c) Para los incrementos de valor generados en el período de tiempo comprendido entre 10 a 15 años: 2,7%.

d) Para los incrementos de valor generados en el período de tiempo de hasta 20 años: 2,7%.

Art. 8. A los efectos de determinar el período de tiempo en que se genere el incremento de valor, se tomarán tan solo los datos completos transcurridos entre la fecha de la anterior adquisición del terreno de que se trate o de la constitución o transmisión igualmente anterior de un derecho real de goce limitativo del dominio sobre el mismo y la producción del hecho imponible de este impuesto, sin que se tengan en consideración las fracciones de año.

En ningún caso el período de generación podrá ser inferior a un año.

Art. 9. En las transmisiones de terrenos de naturaleza urbana se considerará como valor de los mismos, al tiempo del devengo de este impuesto, el que tengan fijados en dicho momento a los efectos del impuesto sobre bienes inmuebles.

No obstante, cuando dicho valor sea consecuencia de una ponencia de valores que no refleje modificaciones de planeamiento aprobadas con anterioridad, se podrá liquidar provisionalmente este impuesto con arreglo al mismo. En estos casos, en la liquidación definitiva se aplicará el valor de los terrenos obtenido conforme a lo señalado en los apartados 2 y 3 del artículo 71 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, referido al momento del devengo.

Art. 10. En la constitución y transmisión de derechos reales de goce, limitativos del dominio, sobre terrenos de naturaleza urbana, el porcentaje correspondiente se aplicará sobre la parte del valor definido en el artículo anterior que represente, respecto del mismo, el valor de los referidos derechos, calculado según las siguientes reglas:

A) En el caso de constituirse un derecho de usufructo temporal, su valor equivaldrá al 2% del valor catastral del terreno por cada año de duración del mismo, sin que pueda exceder del 70% de dicho valor catastral.

B) Si el usufructo fuese vitalicio, su valor, en el caso de que el usufructuario tuviese menos de veinte años, será equivalente al 70% del valor catastral del terreno, minorándose esta cantidad en un 1% por cada año que exceda de dicha edad, hasta el límite mínimo del 10% del expresado valor catastral.

C) Si el usufructo se establece a favor de una persona jurídica por un plazo indefinido o superior a treinta años, se considerara como una transmisión de la propiedad plena del terreno sujeta condición resolutoria y su valor equivaldrá al 100% del valor catastral del terreno usufructuado.

D) Cuando se transmita con derecho de usufructo ya existente, los porcentajes expresados en las letras A), B) y C) anteriores se aplicarán sobre el valor catastral del terreno at tiempo de dicha transmisión.

E) Cuando se transmita el derecho de nuda propiedad, su valor será igual a la diferencia entre el valor catastral del terreno y el valor del usufructo, calculado este último según las reglas anteriores.

F) El valor de los derechos de uso y habitación será el que resulte de aplicar al 75% del valor catastral de los terrenos sobre los que se constituyan tales derechos, las reglas correspondientes a la valoración de los usufructos temporales o vitalicios según los casos.

G) En la constitución o transmisión de cualesquiera otros derechos reales de goce limitativos del dominio distintos de los enumerados en las letras A), B), C), D) y F) de este artículo y en el siguiente, se considerará como valor de los mismos a los efectos de este impuesto:

a) El capital, precio o valor pactado al constituirlos, si fuese igual o mayor que el que resulte de la capitalización al interés básico del Banco de España de su renta o pensión anual.

b) Este último, si aquel fuese menor.

Art. 11. En la constitución o transmisión del derecho a elevar una o más plantas sobre un edificio o terreno, o del derecho a realizar la construcción bajo suelo sin implicar la existencia de un derecho real de superficie, el porcentaje correspondiente se aplicará sobre la parte del valor catastral que represente, respecto del mismo, el módulo de proporcionalidad fijado en la escritura de transmisión, o, en su defecto, el que resulte de establecer la proporción entre la superficie o volumen de las plantas a construir en vuelo o en subsuelo y la total superficie o volumen edificados una vez construidas aquellas.

Art. 12. En los supuestos de expropiación forzosa el porcentaje correspondiente se aplicará sobre la parte del justiprecio que corresponda al valor del terreno.

*Deuda tributaria y cuota tributaria*

Art. 13. La cuota de este impuesto será la resultante de aplicar a la base imponible el tipo del 20%.

*Devengo*

Art. 14.

1. El impuesto se devenga:

a) Cuando se transmita la propiedad del terreno, ya sea a auto oneroso o gratuito, entre vivos o por causa de muerte, en la fecha de la transmisión.

b) Cuando se constituya o transmita cualquier derecho real de goce limitativo del dominio, en la fecha en que tenga lugar la constitución o transmisión.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se considerará como fecha de la transmisión:

a) En los actos o contratos entre vivos, la del otorgamiento del documento público y, cuando se trate de documentos privados, la de su incorporación o inscripción en un registro público o la de su entrega a un funcionario público por razón de su oficio.

b) En las transmisiones por causa de muerte, la del fallecimiento del causante.

Art. 15.

1. Cuando se declare o reconozca judicial o administrativamente por resolución firme haber tenido lugar la nulidad, rescisión o resolución del acto o contrato determinante de la transmisión del terreno o de la constitución o transmisión del derecho real de goce sobre el mismo, el sujeto pasivo tendrá derecho a la devolución del impuesto satisfecho siempre que dicho acto o contrato no le hubiere producido efectos lucrativos y que reclame la devolución en el plazo de cinco años desde que la resolución quedó firme, entendiéndose que existe efecto lucrativo cuando no se justifique que los interesados deban efectuar las reciprocas devoluciones a que se refiere el artículo 1.295 del Código Civil. Aunque el acto o contrato no haya producido efectos lucrativos, si la rescisión o resolución se declarase por incumplimiento de las obligaciones del sujeto pasivo del impuesto, no habrá lugar a devolución alguna.

2. Si el contrato queda sin efecto por mutuo acuerdo de las partes contratantes no procederá la devolución del impuesto satisfecho y se considerará como un acto nuevo sujeto a tributación. Como tal mutuo acuerdo se estimará la avenencia en acto de conciliación y el simple allanamiento a la demanda.

3. En los actos o contratos en que medie alguna condición su calificación se hará con arreglo a las prescripciones contenidas en el Código Civil. Si fuese suspensiva no se liquidará el impuesto hasta que esta se cumpla. Si la condición fuese resolutoria se exigirá el impuesto, desde luego, a reserva, cuando la condición se cumpla, de haber la oportuna devolución según la regla del apartado 1 anterior.

***Gestión del impuesto***

*Obligaciones materiales y formales*

Art. 16.

1. Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar ante este Ayuntamiento declaración-liquidación según el modelo determinado par el mismo, que contendrá los elementos de la relación tributaria imprescindibles para la liquidación procedente, así como la realización de la misma.

2. Dicha declaración-liquidación deberá ser presentada en los siguientes plazos, a contar desde la fecha en que se produzca el devengo del impuesto:

a) Cuando se trate de actos " inter vivos", el plazo será de treinta días hábiles.

b) Cuando se trate de actos por causa de muerte, el plazo será de seis meses prorrogables hasta un año, a solicitud del sujeto pasivo.

3. A la declaración o liquidación se acompañarán los documentos en el que consten los actos o contratos que originan la imposición, así como original o copia de la liquidación, carta de pago o recibo correspondiente al impuesto sobre bienes inmuebles de la unidad urbana objeto de tributación.

4. Las cuotas resultantes de autoliquidaciones presentadas después de transcurridos los plazos previstos en el apartado 2 de este artículo se incrementarán con los siguientes recargos:

Declaración después del período reglamentario, recargos:

En el plazo de tres meses: 5%.

Entre tres meses y un día y 6 meses: 10%.

Entre 6 meses y un día y 12 meses: 15%.

Después de 12 meses y un día: 20%.

Art. 17. Simultáneamente a la presentación de la declaración-liquidación a que se refiere el artículo anterior, el sujeto pasivo ingresará el importe de la cuota del impuesto resultante de la misma. Esta autoliquidación tendrá la consideración de liquidación provisional en tanto que por el Ayuntamiento no se compruebe que la misma se ha efectuado mediante la aplicación correcta de las normas reguladoras del impuesto y sin que puedan atribuirse valores, bases o cuotas diferentes de las resultantes de dichas normas.

Art. 18. Con independencia de lo dispuesto en el apartado primero del artículo 17, están igualmente obligados a comunicar al Ayuntamiento la realización del hecho imponible en los mismos plazos que los sujetos pasivos:

a) En los supuestos contemplados en la letra a) del artículo 6.° de la presente Ordenanza, siempre que se hayan producido por negocio jurídico entre vivos, el donante o la persona que constituya o transmita el derecho real de que se trate.

b) En los supuestos contemplados en la letra b) de dicho artículo, el adquirente o la persona a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate.

Art. 19. Asimismo, los notarios estarán obligados a remitir al Ayuntamiento, dentro de la primera quincena de cada trimestre, relación o índice comprensivo de todos los documentos por ellos autorizados en el trimestre anterior, en los que se contengan hechos, actos o negocios jurídicos que pongan de manifiesto la realización del hecho imponible de este impuesto, con excepción de los actos de última voluntad. También estarán obligados a remitir, dentro del mismo plazo, relación de los documentos privados comprensivos de los mismos hechos, actos o negocios jurídicos, que les hayan sido presentados para conocimiento o legitimación de firmas. Lo prevenido en este apartado se entiende sin perjuicio del deber general de colaboración establecido en la Ley General Tributaria.

*Inspección y recaudación*

Art. 20. La inspección y recaudación del impuesto se realizarán de acuerdo con lo prevenido en la Ley General Tributaria y en las demás leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

*Infracciones y sanciones*

Art. 21. En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como a la determinación de las sanciones que por las mismas correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

*Disposición adicional*

1. Las modificaciones producidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma de rango legal que afecten a cualquier elemento de este impuesto serán de aplicación autocrítica dentro del ámbito de esta Ordenanza.

*Disposición final*

La presente Ordenanza fiscal, aprobada provisionalmente por el Pleno de este Ayuntamiento, ha sido elevada a definitiva y entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón" (sección BOPZ), permaneciendo vigente hasta su modificación o derogación expresas.

Morés, a 23 de diciembre de 2015 — La alcaldesa, María Esther Serrano Andrés.

**P E D R O L A** **Núm. 763**

Solicitada por Mecanizados PG Solutions, S.L., con DNI núm. B-9.9059.883, y con domicilio a efectos de notificación en calle Pirineos, 16, polígono El Pradillo, de Pedrola, licencia ambiental de actividades clasificadas (con declaración responsable) para el mecanizado de piezas, soldadura y montajes, a ubicar en calle Pirineos, 16, polígono El Pradillo, según el proyecto técnico redactado por el arquitecto don Javier Guerrero Gaspar, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 77 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en la sección provincial de Zaragoza del "Boletín Oficial de Aragón" (BOPZ), para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en las mismas durante horario de oficina.

Pedrola, a 25 de enero de 2016. — El alcalde-presidente, Felipe Ejido Tórmez.

**P I N S E Q U E** **Núm. 817**

Por resolución de Alcaldía de fecha 25 de enero de 2016 se ha aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al año 2016.

El citado padrón se expone al público por plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

La exposición pública de este padrón producirá el mismo efecto que la notificación de las cuotas.

Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones incorporadas en el mismo podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del período de exposición pública.

*Plazos de pago*

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período de cobranza para los recibos incluidos en el padrón mencionado.

Período voluntario: Plazo comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de abril de 2016, ambos inclusive.

Período ejecutivo: Se inicia vencido el período voluntario y determina el devengo de los recargos del período ejecutivo y de los intereses de demora previstos en los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

*Lugar y forma de pago*

—Mediante domiciliación en cualquier entidad bancaria o caja de ahorros.

—El pago en metálico de los recibos no domiciliados podrá efectuarse en la cuenta a nombre de este Ayuntamiento en Bantierra, oficina de Pinseque.

Pinseque, a 25 de enero de 2016. — El alcalde, José Ignacio Andrés Ginto.

**PLENAS** **Núm. 818**

Aprobados por resolución de esta Alcaldía dictada con fecha de 15 de enero de 2016 el padrón y la lista cobratoria de los tributos locales del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica, año 2016, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en las oficinas del Ayuntamiento de Moneva y tablón municipal de edictos por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación expresa, en su caso, de la resolución o desde el día siguiente a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario en:

—Localidad: Plenas.

—Oficina de Recaudación: Municipal.

—Plazo de ingreso: 29 de febrero de 2016.

—Horario: Oficinas.

Los contribuyentes que hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo presentando el aviso en la oficina de recaudación o en las oficinas de Ibercaja,

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo en la oficina de recaudación en el horario y plazo establecido.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Plenas, a 15 de enero de 2016. — La tesorera. — Visto bueno: El alcalde.

**TAUSTE** **Núm. 737**

Solicitada por Concepción Usán Conde, con CIF 25.164.627-M y con domicilio a efectos de notificación en avenida de Sancho Abarca, de Tauste (Zaragoza), licencia ambiental de actividades clasificadas para oficina de farmacia, con emplazamiento en calle Zaragoza, 44, de Tauste (Zaragoza), en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar durante horario de oficina.

Tauste, a 18 de enero de 2016. — El alcalde-presidente, P.D. (resolución 1733/2015), Patricia Ejea Santos.

**TAUSTE** **Núm. 819**

Por resolución de la Alcaldía-Presidencia de fecha 20 de enero de 2016 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable y alcantarillado correspondiente al cuarto trimestre de 2015 de los barrios de Sancho Abarca y Santa Engracia, de Tauste, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

Exposición pública: El padrón correspondiente a la tasa por suministro de agua y alcantarillado se encuentra expuesto al público por término de veinte días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio el BOPZ.

Plazo de ingreso: Se anuncia que el período de cobro en voluntaria comenzará al día siguiente de la finalización del período de información pública y tendrá una duración de dos meses.

Lugar y forma de pago: Los contribuyentes que no tengan domiciliados sus recibos podrán satisfacerlos en las oficinas de Ibercaja de Tauste dentro del período voluntario. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas en la segunda quincena del plazo voluntario.

Procedimiento de apremio: El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber satisfecho la deuda determinará el inicio del periodo ejecutivo y se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora correspondientes.

Régimen de recursos:

• Tasa por suministro de agua y alcantarillado:

—Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuese expresa, y, si no lo fuera, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Tauste, a 20 de enero de 2016. — La alcaldesa, P.D., Patricia María Ejea Santos.

**URRIÉS** **Núm. 746**

El expediente 2 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Urriés para el ejercicio 2015 queda aprobado definitivamente con fecha 16 de enero de 2016, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

*Aumentos de gastos*

| Capítulo | Denominación | Importe |
|---|---|---|
| 1 | Gastos de personal | 0,00 |
| 2 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 11.900,00 |
| 3 | Gastos financieros | 0,00 |
| 4 | Transferencias corrientes | 0,00 |
| 5 | Fondo de contingencia y otros imprevistos | 0,00 |
| 6 | Inversiones reales | 0,00 |
| 7 | Transferencias de capital | 0,00 |
| 8 | Activos financieros | 0,00 |
| 9 | Pasivos financieros | 0,00 |
| | Total aumentos | 11.900,00 |

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

*Disminuciones de gastos*

| Capítulo | Denominación | Importe |
|---|---|---|
| 1 | Gastos de personal | 0,00 |
| 2 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 0,00 |
| 3 | Gastos financieros | 0,00 |
| 4 | Transferencias corrientes | 0,00 |
| 5 | Fondo de contingencia y otros imprevistos | 0,00 |
| 6 | Inversiones reales | -11.900,00 |
| 7 | Transferencias de capital | 0,00 |
| 8 | Activos financieros | 0,00 |
| 9 | Pasivos financieros | 0,00 |
| | Total disminuciones | -11.900,00 |

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen lanormativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Urriés, a 18 de enero de 2016. — El alcalde, Armando Soria Bueno.

**ZUERA** **Núm. 741**

*ANUNCIO de inicio de expediente de contratación de aprovechamiento de pastos de los montes municipales correspondiente a los años 2016-2019, mediante procedimiento abierto con un único criterio de adjudicación (precio), tramitación urgente.*

Ha sido aprobado por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de enero de 2016, el pliego de condiciones económico-administrativas para la contratación de aprovechamiento de pastos de los montes municipales correspondiente a los años 2016-2019 mediante procedimiento abierto con un único criterio de adjudicación (precio).

*Entidad adjudicadora:* Ayuntamiento de Zuera.

*Objeto del contrato:* El aprovechamiento de los pastos de los montes municipales, tanto de utilidad pública como de libre disposición.

Número de *expediente:* AES/01/2016.

*Procedimiento y tramitación:* Procedimiento abierto, con un único criterio de adjudicación (precio), por trámite de urgencia.

*Presupuesto base de licitación:* 31.872,65 euros.
*Criterios de selección:* Fijados en el pliego de condiciones.
*Garantía definitiva:* 6% del precio de adjudicación.
*Plazo:* Cuatro años, sin prórroga.
*Información:* Ayuntamiento de Zuera, plaza de España, 3-5, teléfono 976 680 002. Consulta de pliegos, a través del perfil del contratante de la página web: *www.ayunzuera.com*.
*Presentación de proposiciones:* La presentación de proposiciones se efectuará en el Registro General de Entradas del Ayuntamiento, de 9:00 a 14:00 horas, dentro del plazo de ocho días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en la sección provincial del "Boletín Oficial de Aragón".
*Documentación a presentar:* La indicada en el pliego de condiciones, con las condiciones señaladas en el mismo.
*Apertura de proposiciones:* En el salón de sesiones del Ayuntamiento, a las 11:00 horas del tercer día hábil siguiente a aquel en que termine el plazo de presentación de las propuestas o el inmediato hábil siguiente para el caso en que coincida en sábado.
*Gastos de adjudicación:*
a) Anuncios que genere la licitación.
b) Tributos estatales, municipales y autonómicos derivados del contrato.
c) Formalización pública del contrato a petición del contratista.
d) Tasas del Gobierno de Aragón por el aprovechamiento de los montes de utilidad pública.
Zuera, a 18 de enero de 2016. — El alcalde, Luis Zubieta Lacámara.

**Z U E R A** **Núm. 768**

Por Modisprem S.A., se ha solicitado de este Ayuntamiento licencia ambiental de actividades clasificadas para la ampliación de la actividad de almacén de espumas plásticas transformadas, a ubicar en calle Francia, 28, polígono industrial El Campillo, de Zuera.
En cumplimiento con el artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por un plazo de quince días naturales desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por dicha actividad puedan formular por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes.
Zuera, a 20 de enero de 2016. — El alcalde, Luis Zubieta Lacámara.

**QUINTANA REDONDA** **Núm. 821**

Intentada la notificación individual a Francisco Luis Formigós Rodríguez del acuerdo plenario del Ayuntamiento de Quintana Redonda (Soria) correspondiente al día 3 de diciembre de 2015, referido a la resolución del contrato de arrendamiento de la nave almacén municipal sito en calle Tejera, 25, de Quintana Redonda, sin que haya sido posible efectuarla por causas no imputables a esta Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se cita a la persona citada anteriormente o a su representante para que comparezca a fin de ser notificado en el plazo de quince días naturales desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ, ante la Secretaría del Ayuntamiento de Quintana Redonda, sita en calle Coso, 2, de la mencionada localidad.
Transcurrido dicho plazo sin comparecer, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.
Quintana Redonda (Soria), a 19 de enero de 2016. — El secretario, Manuel García del Río.

# SECCIÓN SÉPTIMA

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgados de Primera Instancia

**JUZGADO NÚM. 13** **Núm. 513**

Doña María de la O Colmenares Orden, secretaria judicial del Juzgado de Primera Instancia número 13 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el expediente de declaración de herederos abintestato seguido en este órgano judicial al número 181/2015-R, por el fallecimiento sin testar de Dionisio Vergara Pérez, ocurrido en Zaragoza el día 24 de septiembre de 2014, en estado civil de soltero, promovido por María Esther López Vergara, Tomás Manuel López Vergara, Celia López García, Laura López García, José María Blasco Vergara, Rafael Vergara Nieto y María Pilar Vergara Nieto, parientes en tercer y cuarto grado del causante, se ha acordado por resolución de esta fecha llamar a los que se crean con igual o mejor derecho a la herencia que los que la solicitan para que comparezcan en el Juzgado a reclamarla dentro de treinta días a partir de la publicación de este edicto, apercibiéndoles de que de no verificarlo les parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.
Dado en Zaragoza, a catorce de julio de dos mil quince. — La secretaria judicial, María de la O Colmenares Orden.

### Juzgados de lo Mercantil

**JUZGADO NÚM. 2** **Núm. 344**

Doña Tomasa Hernández Martín, secretaria judicial del Juzgado de lo Mercantil número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el presente procedimiento de ordinario número 4/2014-C, seguido a instancia de Juan José Manero Gay, Santiago Montañés Castro y Sofía Castro Arguedas, representados por la procuradora doña María Pilar Sierra Parroque, frente a Miguel Ángel Morales Moreno, María Victoria Miguel Rivas, Eduardo Castañón Álvarez y Juan José García Pérez, este último representado por la procuradora señora Hueto, estando en rebeldía los demás codemandados, se ha dictado sentencia núm. 170/15, de fecha 13 de julio de 2015, y no pudiendo notificarse a los codemandados rebeldes, sirva la presente de notificación en forma, estando a disposición de la parte en la Secretaría del Juzgado.
Dicha resolución no es firme, pudiendo interponerse recurso de apelación.
En virtud de lo acordado en los autos de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, por el presente se notifica a Miguel Ángel Morales Moreno, María Victoria Miguel Rivas y Eduardo Castañón Álvarez, en paradero desconocido, expidiéndole el presente a fin de que sirva de notificación en forma a la parte demandada.
En Zaragoza, a veintinueve de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial, Tomasa Hernández Martín.

BOPZ
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA
CIF: P-5.000.000-I • Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ). Plaza de España, 2.
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Envío de originales para su publicación:
Excma. Diputación Provincial de Zaragoza (Registro General)
Plaza de España, número 2, 50071 Zaragoza

Correos electrónicos: *bop@dpz.es / imprenta@dpz.es*

TARIFAS Y CUOTAS
(Art. 7.º Ordenanza fiscal núm. 3 vigente)

1. Anuncios:
1.1. Cuando se remitan por correo electrónico o en soporte informático y cumplan las prescripciones técnicas establecidas en el Reglamento de gestión del BOPZ, de forma que permita su recuperación sin necesidad de realizar ningún trabajo de composición y montaje:
—Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,025 euros.**
—Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,050 euros.**
1.2. Cuando se remitan en soporte papel y sea necesario transcribir el texto del anuncio:
—Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,0300 euros.**
—Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,0600 euros.**

2. Información en soporte electrónico:
2.1. Cada página de texto de una disposición o anuncio: **0,05 euros.**
2.2. Si se facilita en disquete, además: **1 euro.**
2.3. Si se facilita en CD-ROM, además: **3 euros.**

3. Suscripción al BOPZ para su recepción por correo electrónico: **10 euros/mes.**

4. Suscripción al BOPZ en formato papel: **50 euros/mes.**

**El "Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza" puede consultarse en las siguientes páginas web: http://boletin.dpz.es/BOPZ/ o www.dpz.es**