

SUMARIO

SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

Anuncio sobre aprobación de rectificación de error material advertido en decreto de Presidencia relativo a resolución de la convocatoria del “Plan de asignación económica y compromisos de conducta y buen gobierno para los alcaldes de la provincia de Zaragoza, ejercicio 2016”	2
Anuncio relativo a decreto por el que se designa la comisión de valoración que ha de regir la convocatoria para la provisión de los puestos de trabajo de sargento-jefe de zona sur y sargento, vacantes en el catálogo de puestos de trabajo del personal funcionario de la Diputación Provincial de Zaragoza	2
Anuncio por el que se hace pública la formalización del contrato del servicio de prevención de riesgos laborales en las especialidades de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial del personal de la Diputación Provincial de Zaragoza por un servicio de prevención ajeno	2
Anuncio relativo a la convocatoria de licitación para la contratación del suministro de consumibles de informática con destino al almacén de la Diputación Provincial de Zaragoza	2
Anuncio relativo a la contratación del suministro de una máquina motoniveladora usada con destino al Parque de Maquinaria del Servicio de Recursos Agrarios (Sección de Infraestructura Rural) de la Diputación Provincial de Zaragoza, mediante procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económica más ventajosa	3
Ídem ídem para la contratación del suministro de tres vehículos tipo 4x4	3

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio relativo a acuerdo adoptado por el Gobierno de Zaragoza referido a la aprobación del pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza para el período 2016-2019	3
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal

Anuncio relativo a resolución de concesión de ayuda económica regulada en el programa de recualificación profesional correspondiente al mes de octubre de 2016	18
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Ainzón	19
Alborge	19
Badules	19
Cuarte de Huerva	19
Figueruelas	20
Godojos	20
Mezalocha	20
Perdiguera	20
Pradilla de Ebro	21
Valtorres	21

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

<i>Tribunal Superior de Justicia de Aragón</i>	
Secretaría de Gobierno (jueces de paz)	21
<i>Juzgados de Primera Instancia</i>	
Juzgado núm. 3	21
Juzgado núm. 6	21
Juzgado núm. 8	22
Juzgado núm. 12	22
Juzgado núm. 17	22
<i>Juzgados de lo Mercantil</i>	
Juzgado núm. 1	22
<i>Juzgados de lo Social</i>	
Juzgado núm. 1 (2)	22
Juzgado núm. 2 (2)	22
Juzgado núm. 3 (4)	23
Juzgado núm. 4 (2)	24
Juzgado núm. 6	24



SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

PRESIDENCIA

Núm. 10.583

Mediante decreto de la Presidencia de la Corporación núm. 2.540, de fecha 17 de noviembre de 2016, se ha aprobado rectificar el error material advertido en el decreto de Presidencia núm. 1.450, de 1 de julio de 2016, referente a la resolución de la convocatoria del "Plan de asignación económica y compromisos de conducta y buen gobierno para los alcaldes de la provincia de Zaragoza, ejercicio 2016".

«Primero. — Rectificar el error material advertido en el decreto de Presidencia núm. 1.450, de 1 de julio de 2016, de forma que

DONDE DICE:

ANEXO

Ayuntamiento	Habit.	Fecha reg entrada	Obra	Presup..	Sub. potencial	Sub. a conceder	Motivo Desest.
Los Fayos	151	13/05/16	Dedicación	5.800,00	5.800,00	5.800,00	

DEBE DECIR:

ANEXO

Ayuntamiento	Habit.	Fecha reg entrada	Obra	Presup..	Sub. potencial	Sub. a conceder	Motivo Desest.
Los Fayos	151	13/05/16	Indemnización por razón del servicio	5.800,00	5.800,00	5.800,00	

Segundo. — Disponer la publicación de la rectificación en el BOPZ».

Lo que se hace público para general conocimiento

Zaragoza, a 22 de noviembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR

Núm. 10.574

Esta Presidencia, por decreto núm. 2.481, de 15 de noviembre de 2016, ha dispuesto:

«Primero. — Al amparo y en las condiciones establecidas en 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, designar la comisión de valoración que ha de regir la convocatoria para la provisión, mediante concurso de méritos, de los puestos de trabajo de sargento-jefe zona sur (clave 237) y sargento (clave 890), vacantes en el catálogo de puestos de trabajo del personal funcionario de la Diputación Provincial de Zaragoza, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm. 166, de 21 de julio de 2016, en los siguientes términos:

PRESIDENTE: Don Eduardo José Sánchez Álvarez, titular, y don Gonzalo López Pardos, suplente.

VOCALES: Don Luis Medina Ruiz-Castellano, titular, y don Pedro Navarro Trallero, suplente; don David Garcés Lasheras, titular, y doña Elena López Trigo, suplente; don Florencio Pascual Morella, titular, y doña Sandra Alfageme Alejos, suplente; don Francisco Javier Solórzano Giménez, titular, y don Pedro Callén Mora, suplente, y don Tomás García Pellicer, titular, y doña Concepción Lozano Gómez, suplente; don Lorenzo Boloix Ballestar, que actuará como secretario titular, y doña Lorena Laga Zumeta, suplente.

Segundo. — Que la presente resolución se haga pública en el BOPZ y en el tablón de anuncios del Palacio Provincial, de acuerdo con las bases de la convocatoria»

Zaragoza, a 22 de noviembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR

Contratación

Núm. 10.575

ANUNCIO por el que se hace pública la formalización del contrato de "Servicio de prevención de riesgos laborales en las especialidades de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial del personal de la Diputación Provincial de Zaragoza por un servicio de prevención ajeno".

Mediante decreto de Presidencia núm. 2.314, de fecha 25 de octubre de 2016, se adjudicó el contrato mediante procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa, con varios criterios de adjudicación, para la contratación del servicio que se reseña, haciéndose pública mediante el presente anuncio la formalización del contrato:

1. Entidad adjudicadora: Diputación Provincial de Zaragoza.

2. Objeto del contrato:

2.1 Descripción del objeto: Servicio de prevención de riesgos laborales en las especialidades de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial del personal

de la Diputación Provincial de Zaragoza por un servicio de prevención ajeno (referencia 33/16).

2.2 Plazo de ejecución: La duración del contrato será de dos años contados a partir de la formalización del contrato. El contrato podrá prorrogarse por acuerdo expreso de las partes antes de la finalización del mismo. Las posibles prórrogas serán por un año, hasta un máximo de dos prórrogas anuales, sin que la duración del contrato pueda exceder de cuatro años.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

Procedimiento ordinario, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto base de licitación: Presupuesto de licitación 42.000 euros, IVA excluido, más 8.820 euros de IVA, y un total de 50.820 euros.

5. Fecha de adjudicación: Decreto núm. 2.314, de fecha 25 de octubre de 2016.

6. Formalización del contrato:

6.1 Fecha de formalización del contrato: 8 de noviembre de 2016.

6.2 Contratista: Más Prevención Servicio de Prevención, S.L.U.

6.3 Importe de adjudicación: Por 31.500 euros, IVA excluido; 6.615 euros correspondientes al IVA, y un total de 38.115 euros, IVA incluido, de conformidad con su oferta, al resultar la más ventajosa a los intereses provinciales.

Zaragoza, a 22 de noviembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR

Contratación

Núm. 10.579

ANUNCIO relativo a la contratación del "Suministro de consumibles de informática con destino al almacén de la Diputación Provincial de Zaragoza" con un año de duración, pudiendo prorrogarse un año más, mediante procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa.

Mediante decreto de Presidencia núm. 2.445 de fecha 13 de noviembre de 2016, se convoca contrato por procedimiento abierto y tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa, para la contratación del suministro que se reseña, aprobándose al mismo tiempo el expediente de contratación que incluye el documento de condiciones jurídicas, económicas y técnicas de ejecución del contrato que rigen en la presente contratación.

1. Entidad adjudicadora: Diputación Provincial de Zaragoza.

2. Objeto del contrato:

2.1 Descripción del objeto: Suministro de consumibles de informática con destino al almacén de la Diputación Provincial de Zaragoza, con un año de duración, pudiendo prorrogarse un año más. (Ref. 54/16).

2.2 Plazo de ejecución: El plazo de ejecución será de un año, contado a partir del día siguiente al de la formalización del contrato, con posibilidad de prorrogar un año más.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación: Procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto base de licitación: Presupuesto máximo de licitación: 17.896 euros, 3.758,16 euros correspondientes al IVA y un presupuesto total máximo de 21.654,16 euros, IVA incluido. El valor estimado es de 42.950,40 euros, IVA excluido.

5. Garantía provisional: De conformidad con el artículo 103 TRLCSP, no se exige.

6. Obtención de documentación e información:

6.1. Entidad: Diputación Provincial de Zaragoza (Servicio de Contratación y Compras).

6.2. Domicilio: Plaza de España, 2, 50071 Zaragoza.

6.3. Teléfono: 976 288 851. Fax: 976 288 966.

6.4. Perfil del contratante:

<http://www.dpz.es/ciudadano/perfil-de-contratante>.

6.5. Plazo de obtención de documentos e información: Durante el plazo de presentación de proposiciones, en el perfil del contratante y en la Sección de Compras y Asuntos Generales de la Diputación Provincial de Zaragoza.

7. Criterios de adjudicación: Precio: 70 puntos. Servicio ofertado: 30 puntos.

8. Presentación de las ofertas:

8.1. Fecha límite de presentación: Hasta las 14:00 horas del decimoquinto día natural siguiente al de la publicación del presente anuncio en el perfil del contratante. Si el último día de presentación fuera sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

8.2. Documentación a presentar: La indicada en los sobres uno y dos del documento de condiciones jurídicas, económicas y técnicas de ejecución del contrato.

8.3. Lugar de presentación: En el Registro General de la Diputación Provincial de Zaragoza. (Fax: 976 288 929).

9. Apertura de proposiciones: La apertura del sobre 2 será pública y se anunciará en el perfil del contratante de la Diputación Provincial de Zaragoza <http://www.dpz.es/ciudadano/perfil-de-contratante>.

10. Gastos de anuncios: Los gastos derivados de la inserción de anuncios en boletines, diarios oficiales y cualesquiera otras publicaciones serán en todo caso por cuenta del adjudicatario, por un importe máximo de 1.000 euros.

Zaragoza, a 15 de noviembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR**Contratación****Núm. 10.580**

ANUNCIO relativo a la contratación del “Suministro de una máquina motoniveladora usada con destino al Parque de Maquinaria del Servicio de Recursos Agrarios (Sección de Infraestructura Rural) de la Diputación Provincial de Zaragoza” mediante procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa.

Mediante decreto de Presidencia núm. 2.521, de fecha 17 de noviembre de 2016, se convoca contrato por procedimiento abierto y tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa, para la contratación del suministro que se reseña, aprobándose al mismo tiempo el expediente de contratación que incluye el documento de condiciones jurídicas, económicas y técnicas de ejecución del contrato que rigen en la presente contratación.

1. *Entidad adjudicadora:* Diputación Provincial de Zaragoza.

2. *Objeto del contrato:*

2.1. Descripción del objeto: Suministro de una máquina motoniveladora usada con destino al Parque de Maquinaria del Servicio de Recursos Agrarios (Sección de Infraestructura Rural) de la Diputación Provincial de Zaragoza. (Ref. 58/16).

2.2. Plazo de ejecución: el plazo de entrega será de un mes, contado a partir del día siguiente al de la formalización del contrato.

3. *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:* Procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa con varios criterios de adjudicación.

4. *Presupuesto base de licitación:* Presupuesto base de licitación: 86.776,86 euros; 18.223,14 euros correspondientes al IVA, y un presupuesto total de licitación de 105.000 euros, IVA incluido.

5. *Garantía provisional:* De conformidad con el artículo 103 TRLCSP, no se exige.

6. *Obtención de documentación e información:*

6.1. Entidad: Diputación Provincial de Zaragoza (Servicio de Contratación y Compras).

6.2. Domicilio: Plaza de España, 2, 50071 Zaragoza.

6.3. Teléfono: 976 288 851. Fax: 976 288 966.

6.4. Perfil del contratante:

<http://www.dpz.es/ciudadano/perfil-de-contratante>.

6.5. Plazo de obtención de documentos e información: Durante el plazo de presentación de proposiciones, en el perfil del contratante y en la Sección de Compras y Asuntos Generales de la Diputación Provincial de Zaragoza.

7. *Criterios de adjudicación:* Condiciones económicas: 8 puntos. Plazo de entrega: 1 punto. Plazo de garantía: 1 punto.

8. *Presentación de las ofertas:*

8.1. Fecha límite de presentación: Hasta las 14:00 horas del decimoquinto día natural siguiente al de la publicación del presente anuncio en el perfil del contratante. Si el último día de presentación fuera sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

8.2. Documentación a presentar: La indicada en los sobres uno y dos del documento de condiciones jurídicas, económicas y técnicas de ejecución del contrato.

8.3. Lugar de presentación: En el Registro General de la Diputación Provincial de Zaragoza. (Fax: 976 288 929).

9. *Apertura de proposiciones:* La apertura del sobre 2 será pública y se anunciará en el perfil del contratante de la Diputación Provincial de Zaragoza <http://www.dpz.es/ciudadano/perfil-de-contratante>.

10. *Gastos de anuncios:* Los gastos derivados de la inserción de anuncios en boletines, diarios oficiales y cualesquiera otras publicaciones serán en todo caso por cuenta del adjudicatario, por un importe máximo de 1.000 euros.

Zaragoza, a 22 de noviembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR**Contratación****Núm. 10.581**

ANUNCIO relativo a la contratación del “Suministro de tres vehículos tipo 4x4 con destino al Servicio de Recursos Agrarios (Sección de Infraestructura Rural) de la Diputación Provincial de Zaragoza” mediante procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa.

Mediante decreto de Presidencia núm. 2.518, de fecha 17 de noviembre de 2016, se convoca contrato por procedimiento abierto y tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa, para la contratación del suministro que se reseña, aprobándose al mismo tiempo el expediente de contratación que incluye el documento de condiciones jurídicas, económicas y técnicas de ejecución del contrato que rigen en la presente contratación.

1. *Entidad adjudicadora:* Diputación Provincial de Zaragoza.

2. *Objeto del contrato:*

2.1. Descripción del objeto: Suministro de tres vehículos tipo 4x4 con destino al Servicio de Recursos Agrarios (Sección de Infraestructura Rural) de la Diputación Provincial de Zaragoza. (Ref. 59/16).

2.2. Plazo de ejecución: El plazo de entrega será de un mes, contado a partir del día siguiente al de la formalización del contrato.

3. *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:* Procedimiento abierto, tramitación simplificada, oferta económicamente más ventajosa con varios criterios de adjudicación.

4. *Presupuesto base de licitación:* Base imponible: 68.707,76 euros. IVA: 14.428,63 euros. Impuesto sobre matriculación: 3.263,61 euros. Importe total: 86.400 euros.

5. *Garantía provisional:* De conformidad con el artículo 103 TRLCSP, no se exige.

6. *Obtención de documentación e información:*

6.1. Entidad: Diputación Provincial de Zaragoza (Servicio de Contratación y Compras).

6.2. Domicilio: Plaza de España, 2, 50071 Zaragoza.

6.3. Teléfono: 976 288 851. Fax: 976 288 966.

6.4. Perfil del contratante:

<http://www.dpz.es/ciudadano/perfil-de-contratante>.

6.5. Plazo de obtención de documentos e información: Durante el plazo de presentación de proposiciones, en el perfil del contratante y en la Sección de Compras y Asuntos Generales de la Diputación Provincial de Zaragoza.

7. *Criterios de adjudicación:* Condiciones económicas: 8 puntos. Plazo de entrega: 1 punto. Plazo de garantía: 1 punto.

8. *Presentación de las ofertas:*

8.1. Fecha límite de presentación: Hasta las 14:00 horas del decimoquinto día natural siguiente al de la publicación del presente anuncio en el perfil del contratante. Si el último día de presentación fuera sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

8.2. Documentación a presentar: La indicada en los sobres uno y dos del documento de condiciones jurídicas, económicas y técnicas de ejecución del contrato.

8.3. Lugar de presentación: En el Registro General de la Diputación Provincial de Zaragoza. (Fax: 976 288 929).

9. *Apertura de proposiciones:* La apertura del sobre 2 será pública y se anunciará en el perfil del contratante de la Diputación Provincial de Zaragoza <http://www.dpz.es/ciudadano/perfil-de-contratante>.

10. *Gastos de anuncios:* Los gastos derivados de la inserción de anuncios en boletines, diarios oficiales y cualesquiera otras publicaciones serán en todo caso por cuenta del adjudicatario, por un importe máximo de 1.000 euros.

Zaragoza, a 22 de noviembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

SECCIÓN QUINTA**Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza****Área de Servicios Públicos y Personal****Consejería de Servicios Públicos y Personal****Núm. 10.459**

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 4 de noviembre de 2016, acordó lo siguiente:

Primero. — Aprobar el pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza para el período 2016-2019, firmado el día 28 de septiembre de 2016, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.1 y 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, donde se determina que en el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones, debiendo ser posteriormente ratificados dichos pactos.

Lo que se hace público para general conocimiento

Zaragoza, a 9 de noviembre de 2016. — El consejero de Servicios Públicos y Personal, Alberto Cubero Serrano. — El secretario general, Luis Jiménez Abad.

PACTO DE APLICACIÓN AL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA 2016-2019**CAPÍTULO I****CONDICIONES GENERALES****Artículo 1.º *Ámbito personal.***

Las normas contenidas en el presente pacto serán de aplicación a los/las funcionarios/as de carrera e interinos/as del Ayuntamiento de Zaragoza. Queda excluido el personal eventual.

Todo/a funcionario/a que haya ido a ocupar puestos en Organismos Autónomos o Sociedades Municipales se reincorporará a la plantilla municipal en plaza de la misma categoría, nivel e ingresos que correspondan a la plaza que ocupaba con anterioridad en el Ayuntamiento.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

La duración de este pacto será de cuatro años y se extiende hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

La denuncia del pacto se efectuará de forma automática, con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

La constitución de la comisión negociadora y el inicio de la negociación se producirá en los términos establecidos en la legislación vigente.

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso el pacto se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VI, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el pacto.

Art. 3.º *Ámbito de igualdad.*

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, servicio o tipo de contratación o jornada.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 4.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del pacto estará constituida de forma paritaria por representantes de la Corporación y de los sindicatos firmantes.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario/a el de la propia comisión negociadora o bien el/la que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores/as y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del pacto. La comisión deberá pronunciarse por escrito en un plazo máximo de 45 días sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán carácter vinculante.

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

Todas las decisiones y acuerdos alcanzados en el seno de dicha comisión serán publicados para conocimiento de todo el personal municipal a través de los órganos de representación del personal municipal y en la intranet municipal.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 5.º *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 pacto, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los/las funcionarios/as, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

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

Las condiciones de trabajo del personal municipal que resulten afectadas por las posibles reformas administrativas que se aprueben por el Gobierno Municipal serán igualmente objeto de negociación con la representación sindical.

Art. 6.º *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. 7.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y 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. 8.º *Unidad de pacto.*

El presente pacto, 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 funcionario/a en su respectiva categoría.

Art. 9.º *Mesa por la modernización y mejora del servicio público.*

Se constituirá y desarrollará una Mesa Técnica para la modernización y mejora del servicio público, la consecución del ahorro y la racionalización del gasto integrada por representantes de la Corporación y de los sindicatos.

Los objetivos fundamentales de la Mesa se dirigirán a la mejora de la eficacia y la eficiencia en la prestación de los servicios públicos y calidad en la gestión municipal, dentro de un contexto de modernización en un modelo de desarrollo económico sostenible durante la presente legislatura.

La citada Mesa trabajará en cada una de las Áreas de Gobierno con la participación del Servicio de Personal y los diferentes servicios conjuntamente con la representación sindical aportando ideas de mejora de las condiciones laborales y la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía, creando foros de debate donde se articulen nuevas formas de organización de los trabajos con criterios de eficacia y eficiencia, con la elaboración de unas conclusiones que deberán elevarse a la aprobación de los órganos municipales competentes.

Art. 10. *Portal del/de la empleado/a público/a.*

El Ayuntamiento de Zaragoza apuesta de forma decisiva por impulsar, como elemento indispensable de la cultura organizativa municipal, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En dicho sentido se articularán los mecanismos necesarios para la mejora continua del Portal del/de la Empleado/a Municipal como herramienta que facilite la comunicación interna y el acceso informático al sistema.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 11. *Jornada laboral.*

La jornada laboral del personal municipal del Ayuntamiento de Zaragoza será la establecida en la legislación vigente siendo de 35 horas semanales de trabajo de presencia efectiva, complementada con el tiempo de formación necesario.

La aplicación de la jornada laboral se hará conforme a lo que se establezca en las Mesas Técnicas que se constituyan a tal efecto, de acuerdo con el artículo 12.

Lo anteriormente dispuesto será de aplicación a partir del 1 de enero de 2017.

Art. 12. *Calendario laboral y horarios.*

El calendario laboral de cada servicio 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:

Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias, siendo los servicios correspondientes los responsables de la aplicación de los mismos.

Los servicios pondrán en conocimiento de los/las empleados/as municipales, como mínimo con carácter semestral, los horarios y turnos a realizar, con objeto de conciliar la vida laboral y familiar. Las modificaciones que se produzcan en estos calendarios de trabajo serán conocidas con una antelación mínima de dos meses.

La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables será objeto de compensación con un día de permiso o en las horas correspondientes en aquellos servicios de jornada de cómputo anual.

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, disfrutando dos fines de semana al mes, de descanso que serán alternos con carácter general.

Los/las que realicen una jornada normalizada, no así los/las que desempeñen una jornada reducida, disfrutarán de una pausa dentro de la misma por un período de 30 minutos, computables como de trabajo efectivo, dentro de la jornada laboral. Cada Jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada Jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

Los/las que realicen, con carácter habitual, una jornada continuada de al menos cinco horas, disfrutarán de una pausa dentro de la misma por un período de 15 minutos, en iguales condiciones y con los mismos requisitos establecidos con anterioridad.

En las jornadas de turno de noche los/las empleados/as disfrutarán de dos pausas de veinte minutos que no podrán acumularse.

Los/las empleados/as que por necesidades del servicio, debidamente justificadas, no puedan disfrutar de la pausa en su jornada, acumularan en una bolsa de horas el citado tiempo para su posterior compensación que podrá realizarse en tiempo o compensación económica.

La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal docente de los Conservatorios y Escuelas Municipales de Enseñanzas Artísticas se adecuará a lo dispuesto en este pacto, y teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general del sistema educativo y a las directrices del Departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón.

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

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 comprendida entre las 7:00 y 15:00 horas, de lunes a viernes.

Horario laboral común con o sin turnos. Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida entre las 7:00 y 22:00 horas.

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, así como los del personal docente de los Conservatorios y Escuelas Municipales de Enseñanzas Artísticas.

Horarios especiales continuos. Es el que afecta a centros y colectivos que prestan servicio continuo de veinticuatro horas todos los días.

Una Mesa Técnica integrada por representantes de la Corporación y de la representación sindical acordará los calendarios laborales vigentes para su adaptación y mejora. En dicha Mesa Técnica se determinarán los criterios de aplicación de la jornada, vacaciones anuales, excesos de jornada, días particulares, adicionales por antigüedad y servicios extraordinarios en los colectivos con horarios especiales y/o horario nocturno. Las jefaturas de los servicios municipales correspondientes deberán colaborar con los miembros de esta Mesa Técnica facilitando toda la información así como asesorando técnicamente cuando fuere necesario.

Art. 13. *Flexibilidad jornada y horarios.*

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho a adaptaciones temporales de su jornada u horario de trabajo como medida de conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

La posibilidad de adaptación de la jornada u horario de trabajo, en los supuestos enunciados en el párrafo anterior, constituye en el Ayuntamiento de Zaragoza un derecho de carácter general, cuya configuración individual deberá articularse atendiendo de forma concreta a las especiales circunstancias que concurren en el puesto de trabajo del/de la solicitante y garantizando, en todo caso, el mantenimiento de la prestación del servicio sin menoscabo del nivel de calidad del mismo.

Serán principios generales los siguientes:

Será competencia de los servicios estudiar los aspectos organizativos particulares que permitan el efectivo disfrute del derecho.

Las soluciones organizativas que se adopten con carácter general partirán de los efectivos existentes en cada servicio, deberán ser analizadas y propuestas en el ámbito sectorial correspondiente para su posterior traslado a la Mesa General de Negociación, y basarse en los criterios de eficacia, eficiencia, calidad del servicio e igualdad en el tratamiento de la solicitud.

Corresponderá a los/las responsables de los servicios el reparto del trabajo y el control del cumplimiento mediante la verificación de las tareas efectivamente realizadas.

Con carácter general, los empleados y las empleadas municipales podrán flexibilizar hasta dos horas su jornada laboral.

Si existieran dificultades en adaptar temporalmente el horario de un/a empleado/a municipal como medida conciliadora, podrá determinarse por la jefatura del servicio la posibilidad de realizar dicha adaptación horaria en otro ámbito funcional del servicio y excepcionalmente en el área de gestión.

Cuando en un servicio o colectivo, se produzca una situación que haga difícil o imposible el ejercicio del derecho, primará en todo caso el mantenimiento de la calidad en la prestación del servicio, quedando el/la solicitante en situación de expectativa, convocándose a la mesa negociadora para la resolución del expediente, debiendo estar suficientemente motivados los informes desfavorables que se emitan por las jefaturas correspondientes en las solicitudes presentadas.

En ningún caso, la implantación de estas medidas supondrá una promoción profesional para el/la empleado/a, ni un incremento de costes para el Ayuntamiento de Zaragoza.

No podrán adoptarse soluciones generales ni específicas en contra de lo dispuesto en la normativa aplicable en función de la materia.

Los/las empleados/as que prestan sus servicios en horario laboral común, con funciones de oficina y en edificios que permanezcan abiertos en horario ininterrumpido de mañana y tarde con los servicios de mantenimiento en funcionamiento (luz, calefacción, etc.), podrán optar por la siguiente jornada:

—El horario será de 7:00 a 18:00 horas, siendo de permanencia obligatoria de 9:30 a 14:00 horas, completando el resto de la jornada en cómputo diario, semanal o mensual.

—Desempeñaran funciones propias de su puesto de trabajo.

La solicitud de inicio del disfrute del derecho, así como la de modificación de las condiciones o la terminación, deberá dirigirse, haciendo constar las adaptaciones solicitadas, el plazo temporal por el que se solicita y la fórmula de computar la compensación horaria, al/a la responsable del servicio, quien una vez adoptada la solución organizativa específica con el conforme del/de la Jefe/a de Departamento, en su caso, y coordinador/a del Área de Gestión, la remitirá con una antelación mínima de veinte días al Servicio de Relaciones Laborales, para la resolución correspondiente.

Para hacer efectivo el disfrute de esta medida deberá existir autorización expresa tramitada por el Área competente en materia de Recursos Humanos.

Sin perjuicio de lo previsto en los párrafos anteriores, y como medida de conciliación de su vida laboral y familiar, excepcionalmente, podrá autorizarse a flexibilizar en media hora el tramo de horario de trabajo de permanencia obligatoria (9:30 a 14:00 horas) a los/las empleados/as que tengan a su cargo personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hijos/as menores de 12 años, personas con discapacidad o un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Con carácter trimestral, los/las responsables de los servicios enviarán al Servicio de Relaciones Laborales relación nominativa de los empleados y las empleadas municipales que hacen uso de este derecho, así como de las condiciones en que se ejerce y las soluciones organizativas adoptadas.

Anualmente se realizará un estudio estadístico de la incidencia de este permiso, por Servicios, y el resultado se remitirá a la representación sindical.

Una Mesa Técnica estudiará y determinará los criterios para tratar de hacer efectiva la flexibilidad horaria en aquellos colectivos en que se producen mayor número de desestimaciones de adaptación de jornada.

En Policía Local, la Mesa Técnica integrada por representantes de los Servicios de Policía Local, relaciones laborales y representación sindical, determinará los criterios para la aplicación de la flexibilidad horaria en dicho colectivo, actualizando y adaptando al acuerdo que resulte las conciliaciones y flexibilidades concedidas con anterioridad a la aprobación de este pacto.

Art. 14. *Teletrabajo.*

Durante la vigencia de este pacto se elaborará un estudio para la implantación efectiva del sistema de teletrabajo en el Ayuntamiento de Zaragoza, en el que se determinarán los puestos de trabajo susceptibles de incorporarse en función de la idoneidad de sus cometidos, tareas o contenidos para su desarrollo fuera de las dependencias municipales

Una Mesa Técnica elaborará un Plan integral de teletrabajo.

Art. 15. *Días por exceso de jornada.*

A lo largo del año, los/las funcionarios/as tendrán derecho a disfrutar de los días que por exceso de jornada resulten en el cómputo anual de horas.

Además de los días por exceso de jornada, los/las 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.

El disfrute de estos días deberá comunicarse al Servicio de Relaciones Laborales tramitándose por la correspondiente Jefatura a través de la aplicación de partes de ausencia establecida al efecto. La concesión o denegación de dichos días deberá hacerse por la Jefatura correspondiente 48 horas antes de la fecha de disfrute solicitada.

El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del Servicio lo permitan y teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados, salvo autorización de las Jefaturas correspondientes.

En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al Servicio, Unidad, turno o grupo de trabajo cuando así estuviera distribuido. Para su concesión, se tendrá en cuenta el mismo criterio establecido para las vacaciones.

Cuando por razones del servicio el/la funcionario/a no disfrute de los mencionados permisos a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente hasta el 31 de enero del año siguiente, pudiendo disfrutar cada funcionario/a de un máximo de seis días en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 31 de enero siguiente.

El personal docente que desarrolle su actividad en el Conservatorio de Música y Danza, Escuelas Municipales de Teatro, Música y Danza y Talleres de Promoción de la Mujer, en su caso, deberán disfrutar los días de exceso de jornada, acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije la Diputación General de Aragón.

Art. 16. *Garantía de jornada de trabajo.*

Las disposiciones del presente pacto no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún/a funcionario/a exceda del mencionado límite.

Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

Art. 17. *Vacaciones anuales.*

Los/las funcionarios/as municipales tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas por el número de días hábiles establecido en la normativa vigente. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se consideran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan, en su caso, para los horarios especiales.

Cuando las vacaciones se disfruten partidas, podrán efectuarse un máximo de tres particiones (cuatro períodos), con períodos mínimos de disfrute de cinco días consecutivos, con la obligación de prestar servicio efectivo entre períodos un mínimo de cinco días y debiendo disfrutar, con carácter general, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de un mínimo de diez días de vacaciones.

El personal municipal, que por jubilación, cause baja en el Ayuntamiento disfrutará de los días de licencia anual reglamentaria en el cómputo que a continuación se establece:

—Los/las que causen baja en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, disfrutarán 15 días naturales de licencia anual reglamentaria.

—Los/las que causen baja a partir del 1 de julio hasta el 31 de diciembre, disfrutarán 30 días naturales de licencia anual reglamentaria.

Con carácter general, el plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de mayo de cada año, excepto en aquellos Servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al Servicio plantee su Jefatura, salvo en aquellos Servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los/las más antiguos/as en el Ayuntamiento, en segundo lugar en el Servicio

y en caso de coincidencia de lo anterior, según el orden de acceso a esta Administración, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Servicio.

Con carácter general, a las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, los días de exceso de jornada, asuntos particulares y adicionales por antigüedad y aquellas excepciones que se establezcan con motivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El personal docente que desarrolle su actividad en el Conservatorio de Música y Danza, Escuelas Municipales de Teatro, Música y Danza y Talleres de Promoción de la Mujer, en su caso, deberán disfrutar la licencia anual reglamentaria, acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije la Diputación General de Aragón.

En los supuestos de incapacidad temporal, permiso de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo sobrevenidos antes del inicio de cualquier período vacacional fijado o autorizado, podrá trasladarse el disfrute de dicho período a fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural.

La incapacidad temporal, permiso de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo sobrevenidos durante las vacaciones, interrumpirá el disfrute de las mismas y se pospondrán a fechas posteriores tras el alta. El/la empleado/a municipal comunicará y acreditará esta circunstancia al Servicio de Relaciones Laborales, fijándose el tiempo en que se disfrutarán las vacaciones propuestas por acuerdo entre el/la funcionario/a y el responsable del Servicio, de conformidad con los criterios generales establecidos en este artículo para la determinación de los turnos de vacaciones y dentro de los 18 meses siguientes desde la finalización del año en que se hubiera producido tales circunstancias.

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural, que preste servicio en este Ayuntamiento, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año respectivamente.

Art. 18. *Permisos.*

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

a) Fallecimiento:

a1) Familiares más próximos: Hasta cuatro días naturales por fallecimiento, del/de la cónyuge o pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente, padres/madres, padrastros/madrastras, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, padres/madres políticos, hijos/as políticos, y tutor/a o tutelado/a, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de ocho días naturales, en consideración a que el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón u otras circunstancias especiales referidas al fallecimiento.

a2) Familiares más lejanos: Hasta tres días naturales por fallecimiento, hermanos/as políticos/as, tíos/as, sobrinos/as; hijos/as, abuelos/as y cuñados/as del/de la cónyuge o pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente, susceptibles de ampliación hasta un máximo de ocho días naturales en consideración a que el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón u otras circunstancias especiales referidas al fallecimiento.

En el caso de que el fallecimiento se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso se computará a partir del día siguiente.

Serán suficientes para la acreditación del fallecimiento alguno de los justificantes siguientes:

- Certificado médico de defunción.
- Certificado defunción Registro Civil.
- Justificación expedida por la funeraria.
- Justificación emitida por oficiente del sepelio.

b) Enfermedad grave, hospitalización o accidente.

b1) Permiso de hasta siete días, que serán de elección del/de la empleado/a, por enfermedad grave, ingreso hospitalario o accidente (o necesidad acreditada de recibir los cuidados del/de la empleado/a) del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos/as, padres/madres, padrastros/madrastras, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, padres/madres políticos, hijos/as políticos, tutor/a y tutelado/a, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

b2) Permiso hasta tres días, que serán de elección del/de la empleado/a, por enfermedad grave, ingreso hospitalario o accidente (o necesidad acreditada de recibir los cuidados del empleado/a) de hermanos/as políticos/as, tíos/as, sobrinos/as; hijos/as y abuelos/as del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Si el suceso tiene lugar fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón el/la empleado/a podrá optar entre este permiso de hasta tres días o disfrutar uno de hasta cinco días hábiles consecutivos.

A los efectos de este permiso se entenderá que existe enfermedad grave, cuando se produzca una intervención quirúrgica o una asistencia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico —en ambos casos— en el que conste expresamente que

la persona afectada, se encuentre hospitalizada o en domicilio particular, requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.

En el caso de que el familiar se encontrara ingresado en una Unidad de cuidados con horario de visita restringido, y así se acreditase, el/la empleado/a, podrá hacer uso de este permiso distribuyéndolo por horas. Si el familiar finalizara su ingreso en dicha Unidad sin que el/la empleado/a hubiera agotado el permiso, tendrá derecho al resto del mismo siempre que el familiar permanezca hospitalizado.

c) Permiso por parto.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tienen el derecho a disfrutar de hasta dos días hábiles en el caso de parto de hijas, hijas políticas, hermanas y nietas. Este permiso es incompatible con el permiso de enfermedad grave, hospitalización o accidente.

d) Hijos/as prematuros/as.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, estos/estas tengan que permanecer hospitalizados/as.

e) Técnicas de fecundación asistida.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

f) Exámenes prenatales.

Las empleadas del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

g) Por adopción o acogimiento.

Los empleados y empleadas municipales que opten por la adopción o el acogimiento o guarda con fines de adopción, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos, requeridos por la Administración competente, incluida la declaración de idoneidad, durante el tiempo necesario, con la justificación previa de que se deben realizar dentro de la jornada laboral.

h) Acompañamiento al médico al cónyuge y parientes de primer grado.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario y como máximo el correspondiente a una jornada normalizada para acompañar al médico a persona sobre la que se tenga la condición legal de tutor/a, cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, hijos/as menores de dieciocho años, o siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, discapacidad psíquica, física o sensorial.

En todo caso, el justificante médico que resulte del acompañamiento en los supuestos de cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, e hijos/as mayores de edad expresará literalmente "que requiere acompañamiento".

i) Asistencia a consultas y pruebas médicas.

Los/las empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a consultas médicas en el sistema sanitario público o privado por el tiempo indispensable, en los casos en que la consulta, por razones de urgencia debidamente acreditada deba realizarse durante la jornada laboral y fuera del término municipal en el caso de que sea derivado por el sistema público.

Los/las empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a pruebas médicas en el sistema sanitario público o privado dentro del término municipal de Zaragoza o fuera del mismo cuando exista una derivación por el sistema público.

j) Hijos/as con discapacidad.

Los/las empleados/as públicos/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos donde el/la hijo/a con discapacidad reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada, o bien para acompañarlo/a si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

k) Traslado de domicilio.

Dos días por traslado del domicilio habitual, que podrán disfrutarse si se cumplen los requisitos acordados en la comisión de seguimiento del pacto celebrada el 12 de enero de 2006.

l) Matrimonio.

Un día por matrimonio de hijos/as, padres/madres, padres/madres políticos/as, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as y cuñados/as; hijos/as y abuelos/as del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente. 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 la provincia de Zaragoza, en atención a la distancia.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal funcionario cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

m) Deber inexcusable.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por razón de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por asistencia a procedimientos judiciales y a cualquier organismo oficial siempre que se acredite la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada laboral, ejercicio de cargo público, ejercicio del derecho de voto en elecciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General y del derecho de sufragio.

Por asistencia y comparecencia en toda la tramitación de los procesos derivados de la valoración de dependencia y para recoger a hijo/a con discapacidad física, psíquica o sensorial y personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad al recibir aviso del centro docente o centro de día por motivo de enfermedad.

n) Exámenes.

El día de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública.

Se concederá igualmente este permiso para los/las empleados/as que realicen su jornada en el turno de noche anterior al día del examen.

o) Cursos.

Hasta un máximo de seis días al año o el equivalente en horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del/de la funcionario/a, sin que tenga derecho el/la funcionario/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

En el supuesto de funcionarios/as que no realicen su jornada en horario laboral común, cuando la ausencia que motiva el permiso sea igual o superior a cinco horas en la jornada laboral, se les concederá un día completo de permiso.

Se concederá igualmente este permiso para los/las empleados/as que realicen su jornada en el turno de noche anterior al día del curso.

p) Actividades sindicales.

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

q) Permiso solidario.

Los/las empleados/as municipales podrán ausentarse hasta un máximo de 15 días naturales, que en ningún caso podrán ser superiores a la mitad de la duración total del tiempo de ausencia, percibiendo las retribuciones fijas mensuales correspondientes al citado período, para realizar trabajo solidario en una ONG legalmente constituida. La solicitud deberá ser autorizada expresamente por el órgano municipal competente, previo informe preceptivo de la comisión paritaria administración-sindicatos constituida al efecto que valorará motivadamente, en cada una de las solicitudes presentadas, el cumplimiento de las condiciones generales para la concesión de este permiso.

Cuando el trabajo solidario venga determinado por el hecho de producirse catástrofes y/o situaciones de emergencia, el/la funcionario/a tendrá derecho a ausentarse de inmediato, en los términos previstos en este artículo, previa comunicación al/a la responsable del servicio, quien informará de la misma al Servicio de Relaciones Laborales, para reunir a la comisión paritaria al efecto de formalizar, en su caso, el permiso del/de la funcionario/a.

r) Comisión de servicio.

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado/a el/la funcionario/a en comisión de servicio directamente por el/la coordinador/a de Área correspondiente, con el visto bueno del/de la delegado/a de Personal, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

s) Licencia por matrimonio.

Los/las empleados/as municipales podrán disfrutar de quince días naturales por razón de matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho. Asimismo, podrán disfrutar de la licencia aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación funcional con el Ayuntamiento.

Esta licencia podrá disfrutarse con anterioridad a su celebración incluyendo dicha fecha o con posterioridad en un plazo máximo de un año a partir del hecho causante. A esta licencia podrán unirse las vacaciones.

El/la empleado/a que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

t) Por asuntos particulares: 6 días.

La autorización y disfrute de estos días será en las mismas condiciones que las establecidas para los días por exceso de jornada.

Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados anteriores no excederán en ningún caso de un total de quince días al año. Agotado este tiempo, el/la funcionario/a municipal podrá hacer uso de sus días de permiso por exceso de jornada. Quedan excluidos del límite de quince días al año, los permisos motivados por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o accidente, técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales, permiso solidario, comisión de servicios, licencia por matrimonio y días por asuntos particulares.

Estos permisos serán tramitados a través de la aplicación de partes de ausencia por la respectiva Jefatura al Servicio de Relaciones Laborales y serán concedidos automáticamente, siempre que la justificación oportuna esté suficientemente acreditada. Excepto el permiso por cursos y la comisión de servicios, cuya concesión no será automática, debiendo garantizarse tanto la igualdad en el acceso a la formación como la adecuada prestación del servicio público, así como lo previsto para el permiso solidario.

De no aportarse la justificación, se considerará como días de permiso por exceso de jornada o de asuntos particulares y de no disponerse de éstos, se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes automáticamente.

En el supuesto de dudas interpretativas y aplicativas sobre el contenido de lo dispuesto en el presente artículo se convocará la comisión de seguimiento del pacto para su resolución motivada.

Art. 19. *Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

A) PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS EMPLEADAS EN ESTADO DE GESTACIÓN.

Las empleadas del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

B) PERMISO POR PARTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

a) Duración.

El permiso por parto, adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, con carácter general, tendrá una duración de 22 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en cada uno de los supuestos siguientes: parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos/as con discapacidad y por cada hijo/a a partir del/de la tercero/a (incluido/a).

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de permiso.

En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, éstos/as tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto, el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el/la neonato/a se encuentre hospitalizado/a con un máximo de trece semanas adicionales.

b) Distribución y disfrute del permiso.

El permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente se computará a elección del/de la empleado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

La tramitación de este permiso se efectuará en el Servicio de Relaciones Laborales, acreditándose el nacimiento con la inscripción en el Registro Civil que se acompañará al informe de maternidad expedido por el Salud.

b1) En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de permiso de maternidad se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores en el supuesto de parto y podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, a tiempo parcial o completo, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

b2) El/la empleado/a del Ayuntamiento de Zaragoza podrá disfrutar de las semanas de ampliación del permiso por maternidad, siempre que el otro progenitor no las disfrute, bien por no ser empleado/a municipal o porque no trabaje.

c) Permiso por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/a.

C) PERMISO POR LACTANCIA.

Para facilitar la lactancia natural o artificial se articularán las siguientes medidas:

— Por un/a hijo/a menor de doce meses, los/las empleados/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán 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 sin que sea necesario que ambos trabajen.

— Cuando existan dos o más hijos/as menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos/as a cuidar.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, se podrá optar por acumular la hora de lactancia al permiso por maternidad. El permiso resultante será como máximo de treinta días naturales y consecutivos. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo/a menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

D) PERMISO POR PATERNIDAD.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho, por nacimiento de hijo/a, a un permiso de 31 días naturales de duración, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento.

El permiso podrá disfrutarse íntegramente en el caso de que el/la hijo/a nazca sin vida o no cumpla los requisitos del artículo 30 del Código civil.

Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno/a de los progenitores/as, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.

E) VACACIONES ACUMULADAS.

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

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los/las funcionarios/as habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 15 restantes los que podrán, en su caso, acumular.

F) PROTECCIÓN DEL EMBARAZO.

Asimismo, se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal en el Servicio de Relaciones Laborales.

Para garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal del puesto o funciones, con las condiciones y requisitos establecidos en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada embarazada o del feto, con el informe del médico que asista facultativamente a la empleada, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Las mismas medidas podrán adoptarse para la protección de la lactancia natural en el caso de la mujer trabajadora, hasta como máximo el primer año del/ de la hijo/a y con las condiciones y requisitos establecidos en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

El cambio de puesto de trabajo o de funciones no supondrá modificación de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

G) PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA.

a) Reducción de su jornada de trabajo.

La empleada del Ayuntamiento de Zaragoza víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:

Las faltas de asistencia al trabajo de las funcionarias 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.

c) Cambio de puesto de trabajo.

La empleada del Ayuntamiento de Zaragoza víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será del mismo nivel y categoría profesional y tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

d) Excedencia.

Las empleadas del Ayuntamiento de Zaragoza víctimas de violencia contra las mujeres, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, antigüedad, consolidación de grado o categoría y cotizaciones sociales en los términos legalmente establecidos, que podrán prorrogarse por períodos de

tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras.

Art. 20. *Licencias.*

A) LICENCIA SIN SUELDO.

Podrá concederse por el órgano municipal competente, previo informe del/ de la jefe/a del Servicio correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

B) LICENCIA POR ESTUDIOS.

En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación, que deberá contar con el informe favorable del/la coordinador/a del Área y jefe/a del Servicio correspondiente; el Servicio de Relaciones Laborales informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el/la interesado/a y la necesidad o no para el servicio que preste el/la funcionario/a; siendo este informe vinculante para la concesión o no del curso. Esta licencia podrá concederse, por el órgano municipal competente que, de conformidad con el informe emitido por el Servicio de Relaciones Laborales, podrá acordar el derecho a percibir toda la remuneración correspondiente a los días de licencia.

C) LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Cuando el/la funcionario/a por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente en el Servicio de Relaciones Laborales, adjuntándola al parte de ausencia; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de permiso por exceso de jornada o asunto particular automáticamente.

Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias con plenitud de derechos económicos una vez que resulte acreditado el cumplimiento de los supuestos excepcionales que determinen la percepción total de los haberes retributivos.

El Servicio de Prevención y Salud Laboral podrá citar a revisión o control periódico a todo el personal municipal que se encuentre en situación de baja, procediéndose en su caso a la revisión de esta situación o a iniciar los trámites oportunos para solicitar la incapacidad en el grado que corresponda.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El/la interesado/a o persona que designe vendrá obligado a presentar, por los conductos establecidos a tal efecto, en el Servicio de Relaciones Laborales los partes de baja, confirmación y alta médica en los plazos establecidos de conformidad con la legislación aplicable.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional, que ocasione baja médica, deberá presentarse por el/la funcionario/a o persona que designe, por los conductos establecidos a tal efecto, en el Servicio de Relaciones Laborales y en el plazo establecido en la legislación vigente, el parte de baja y la declaración de accidente por la jefatura del servicio y el de alta.

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

Art. 21. *Disminución de jornada.*

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del/ de la empleado/a público/a.

El período de disfrute de la reducción de jornada deberá determinarlo el/ la empleado/a en su comunicación al Ayuntamiento, así como la concreción horaria preferente.

a) De un/una menor de doce años.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de doce años tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) De un/una anciano/a, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un/a anciano/a que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones

c) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza, 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, dentro de un período de un año, tendrán derecho a solicitar una única reducción de hasta el 50% o del 100% durante quince días de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave recogido en el artículo 18 b) del actual pacto.

En el supuesto de que varios familiares del sujeto causante fueran empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Zaragoza con derecho a esta reducción de jornada, podrán disfrutar de la misma repartiendo su tiempo de duración entre ellos/as y respetando, en todo caso, el plazo máximo.

El derecho a una nueva reducción se generará una vez transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

d) De los/las funcionarios/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

Los/las funcionarios/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la disminución de su jornada de trabajo hasta un medio, con la disminución proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

e) De un/a hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho, siempre que ambos/as 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 para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la hijo/a menor de edad o mayor de edad discapacitado/a, afectado/a 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/la menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos/as 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/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el/la otro progenitor/a, adoptante o acogedor/a 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/a 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.

En el supuesto de que ambos/as progenitores, adoptantes o acogedores tengan derecho a este permiso como empleados/as municipales del Ayuntamiento de Zaragoza se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

f) Por motivo de enfermedad.

Los/las empleados/as de este Ayuntamiento que se incorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento por enfermedad de especial gravedad o procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño del puesto de trabajo. Esta adaptación será de hasta un mes desde el alta médica y se considerará como trabajo efectivo cuando la misma no supere el 25% de la duración de la jornada diaria. En caso de que la reducción fuera superior, se aplicará una disminución de las retribuciones por la parte proporcional que exceda del citado 25%.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse un mes más cuando el/la empleado/a público/a justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento.

La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado/a para acreditar la existencia de esta situación, debiendo resolver el órgano competente sobre la misma en el plazo de tres días, sin perjuicio de que para comprobar la pertinencia de su concesión, se soliciten los informes del Servicio de Prevención y Salud Laboral que se consideren oportunos.

g) Por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, los/las funcionarios/as podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida de las nueve a las 14:00 horas, con disminución proporcional de las retribuciones.

Art. 22. *Excedencias.*

La excedencia del personal funcionario podrá adoptar las siguientes modalidades:

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia de género.
- Excedencia por razón de violencia terrorista.

Estas modalidades o las establecidas legalmente se regirán por las normas que sobre la materia estén en vigor en cada momento.

CAPÍTULO V

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL. FORMACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Art. 23. *Principios generales.*

La ordenación de un proceso real de promoción para el personal funcionario requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente pacto, la representación sindical formará parte de las Comisiones que se constituyan para la elaboración de la plantilla municipal y la relación de puestos de trabajo, antes de la aprobación del presupuesto municipal, para, dentro del proceso organizativo establecido, lograr los objetivos marcados en su día por el proceso valorativo.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación, y que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de los representantes legales del personal, solicitando informe de la representación sindical en la línea de los acuerdos Sindicatos y Administración Pública.

El Ayuntamiento de Zaragoza estructurará su organización a través de relaciones de puestos de trabajo que comprenderán la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobadas, el Ayuntamiento, de acuerdo con la representación sindical, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos en función de las necesidades existentes con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o concursos de traslados.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

Se contemplará el derecho de permuta en el momento en el que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa de aplicación en razón de la materia.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna. Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

En las pruebas de acceso a los grupos C-C1, C-C2 y Agrupaciones Profesionales (disposición adicional 6.^a texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) no se realizarán pruebas orales.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo negociada con la representación sindical.

El Ayuntamiento cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción, externamente o internamente. A tal efecto, se constituirá una Mesa Técnica de Empleo Corporación-representación sindical con la finalidad de determinar los criterios de confección, seguimiento e información sobre las listas de espera y bolsas de empleo, seguimiento e información de las contrataciones efectuadas, programación del desarrollo de los procesos selectivos incluidos en la OEP, en el marco de lo establecido en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, impulsar el desarrollo del grupo B y en general cualquier otro tema relacionado con los criterios para los procesos de ingreso, elaboración de bases de convocatorias y provisión de puestos de trabajo.

En ningún caso desempeñará un puesto de trabajo el personal que realice prácticas en virtud de algún concierto formalizado por el Ayuntamiento con centros de formación.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

El Ayuntamiento no formalizará contratos de aprendizaje para la realización de trabajos y servicios permanentes.

En los procesos selectivos los temarios comprenderán el número mínimo de temas establecidos en la legislación vigente, ajustándose los mismos a las funciones relacionadas con la plaza a cubrir y no acumulándose varios temas en uno solo.

Art. 24. *Acceso.*

La Oferta de Empleo Público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente. En las respectivas convocatorias figurará la numeración de las plazas ofertadas.

En el marco establecido por la legislación vigente se incluirán y ejecutarán en las ofertas de empleo las plazas ocupadas por personal funcionario interino o laboral por tiempo indefinido o temporal. Asimismo, se tenderá a reservar plazas para la promoción interna en el mayor número posible de categorías.

Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios.

La dependencia administrativa encargada de la realización de los procesos selectivos informará a los/las representantes sindicales, con diez días de antelación, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Antes de la toma de posesión de los/las nuevos/as aspirantes se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o el concurso de traslados, en su caso.

En la oferta anual de ocupación pública se reservará un mínimo del 7% de las plazas para las personas con discapacidad. La reserva del 7% indicado en el apartado anterior, se realizará de manera que el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En este sentido, se promoverá la participación en tribunales y órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo. Para el caso de los procesos selectivos reservados a personas que acrediten discapacidad intelectual se contará con el asesoramiento de entidades y organizaciones vinculadas a la misma.

Asimismo, se tendrán en cuenta los acuerdos que se alcancen a nivel nacional para reserva de plazas a víctimas de violencia de género y violencia terrorista.

Art. 25. Promoción interna vertical.

La promoción de los/las funcionarios/as municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación de los/las funcionarios/as al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto.

En las pruebas de promoción interna podrán participar los/las funcionarios/as de carrera que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

En aras a impulsar la promoción profesional de los/las empleados/as municipales, el Ayuntamiento ejecutará procesos de promoción interna. En las plazas que se convoquen, el sistema de promoción, hasta que se produzca el desarrollo legislativo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en nuestra Comunidad Autónoma, consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición. Cuando se desarrolle la Ley de Función Pública de Aragón se adecuará el sistema a las mejoras articuladas, en su caso, en la citada Ley. Las plazas reservadas para su provisión a través de promoción interna se celebrarán independientemente de las del turno libre.

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 al Ayuntamiento de Zaragoza, a razón de 0,933 puntos por año completo de trabajo, hasta un máximo de 9,33 puntos.

b) Tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Zaragoza, a razón de 1,332 puntos por año completo de trabajo.

c) Tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Zaragoza en plaza clasificada en el Grupo inmediatamente inferior a la convocada o interinamente en la plaza objeto de concurso, a razón de 2 puntos por año completo de trabajo.

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

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

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a 40 puntos.

2. Titulaciones académicas. 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 siguiente baremo y hasta un máximo de 6,67 puntos.

— Máster oficial aportado junto a una licenciatura universitaria o doctorado: 6,67 puntos por cada título.

— Graduado/a o licenciado/a universitario/a o equivalente: 6,065 puntos.

— Diplomado/a universitario/a o equivalente: 4,852.

— Ciclo formativo de grado superior o equivalente: 3,639.

— Bachiller superior o equivalente: 2,426.

— Ciclo formativo de grado medio: 1,213 puntos por cada título

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.

3. Formación: Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir hasta un máximo de 13,33 puntos. 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 0,0360 puntos.

En el supuesto de acciones formativas en las que el/la interesado/a 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.

La valoración de méritos por todos los conceptos enumerados podrá alcanzar un máximo de 60 puntos.

La fase de oposición tendrá una puntuación total de 0 a 100 puntos, siendo necesario obtener 50 puntos para aprobar la misma.

En la convocatoria para la provisión de plazas de administrativo/a de Administración General la fase de oposición consistirá en el procedimiento administrativo común basado en la legislación vigente del Procedimiento Administrativo Común.

Las plazas vacantes de maestro/a de oficios se cubrirán preferentemente por el sistema de promoción interna.

El Ayuntamiento de Zaragoza, como medida de racionalización de recursos y de motivación de los/las empleados/as, estudiará la posibilidad de implantación de medidas temporales de promoción interna en los términos previstos en la legislación vigente y supeditado en todo caso a que la normativa de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, lo permita.

Art. 26. Carrera horizontal.

La promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior es la carrera horizontal.

1) NIVELES.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de funcionarios/as, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción, con las excepciones que se indican a continuación, son los siguientes:

GRUPO	ENTRADA	MÁXIMO
A-A1	23	25
A-A2	21	23
C-C1	18	20
C-C2	15	18
Agrup. Prof. (D.A. 6ª del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público):	10	14

• Excepciones:

Los/las maestros/as de Oficios de la Subescala de Servicios Especiales podrán llegar hasta el nivel 21.

Los/las administrativos/as de Administración General podrán llegar hasta el nivel 21, estrato 07, con cuatro años de antigüedad en el nivel 20 y 150 horas de formación. El Ayuntamiento persigue con esta medida incentivar la carrera profesional y la motivación de los/las empleados/as municipales.

2) CAMBIO DE NIVEL.

Los/las funcionarios/as podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los/las empleados/as municipales, así como a determinar a través de la mesa de Formación qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. A estos efectos, se valorará la formación de reciclaje impartida por el Ayuntamiento de Zaragoza, computando cada hora de reciclaje como media hora de formación.

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

Por su propia naturaleza, el sistema de carrera horizontal solo es de aplicación a los/las funcionarios/as de carrera.

3) REQUISITOS.

La progresión dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad y 100 horas de formación relacionada con la categoría profesional del/de la funcionario/a con las siguientes excepciones:

En el grupo Agrupaciones Profesionales (disposición adicional 6.ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) el paso del nivel 10 al 11 se hará con seis meses de antigüedad exclusivamente, y el paso del nivel 11 al 12 con cinco años de antigüedad.

En el grupo C-C2 el paso del nivel 15 al nivel 16 se hará con 5 años de antigüedad.

4) EXCLUSIONES

Los/las funcionarios/as incluidos en el grupo "Matarifes a extinguir" que accedieron al grupo C-C1 por su sistema propio de promoción no podrán promocionarse por antigüedad y formación, pudiendo acceder exclusivamente a los puestos de provisión.

Art. 27. Carrera vertical.

La carrera vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión, basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, convocándose por el Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso mediante publicación en los "Boletines Oficiales" y comunicación inmediata a todos los Servicios Municipales y a los/las representantes sindicales.

El concurso de méritos será el sistema general de provisión de los puestos de trabajo.

Las convocatorias de concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estrato y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con lo previsto en el Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los/las funcionarios/as de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Podrán participar en los concursos de méritos todos/as los/las funcionarios/as de carrera, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto aquellos/as que estén suspensos/as, en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos mientras dure la suspensión, siempre que reúnan los requisitos previstos en las respectivas convocatorias y hayan prestado dos años de servicio, en puesto de trabajo perteneciente al mismo grupo que el puesto objeto del concurso, salvo en las Jefaturas de Servicio y demás puestos de nivel de complemento de destino 28 o superior, en que se requieren cinco años de servicio.

Todo/a funcionario/a que quiera acceder a un concurso para la provisión de puestos de trabajo deberá presentar una solicitud en el Registro General de la Corporación, en el plazo de quince días contados a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria en los “Boletines Oficiales” correspondientes.

En la instancia se indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos objeto de concurso, evitando de este modo duplicidad de instancia y solapamiento de unas solicitudes con otras, y la preferencia manifestada tendrá carácter vinculante.

La constitución de las comisiones de valoración de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se adaptará a lo establecido en la normativa vigente en la materia, garantizándose en todo caso los principios de paridad en la composición y profesionalización de sus miembros.

Los méritos a valorar serán los establecidos en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los/las funcionarios/as de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con las siguientes matizaciones:

—Solo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.

—En ningún caso, los nombramientos provisionales constituirán méritos valorables, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

A) Grado personal consolidado, se valorará en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o escala correspondiente y en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos, de acuerdo con la siguiente escala:

—Por la posesión de un grado personal consolidado igual o superior al del nivel del puesto solicitado, 1,5 puntos.

—Por la posesión de un grado personal consolidado no inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado, 1,25 puntos.

—Por la posesión de un grado personal consolidado inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado, 1 punto.

B) Valoración del trabajo desarrollado en puestos desempeñados con anterioridad en cualquier Administración Pública.

En tanto se habilite un sistema objetivo de valoración del trabajo realmente desempeñado, a través de una evaluación continua de recursos humanos no podrá incluirse en las convocatorias, valoraciones por las aptitudes o rendimientos apreciados a los/las candidatos/as.

Se valorarán los siguientes conceptos:

b1) Nivel del puesto de trabajo

Por puestos desempeñados en el Ayuntamiento de Zaragoza:

—Por cada año de desempeño en propiedad, de un puesto de trabajo de igual o superior nivel al del puesto solicitado: 0,25 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad, de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al puesto solicitado: 0,20 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad, de un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,15 puntos.

Por puestos desempeñados en otras Administraciones Públicas, debiendo presentarse en el momento de solicitar los puestos los correspondientes certificados acreditativos:

—Por cada año de desempeño en propiedad, de un puesto de trabajo de igual o superior nivel al del puesto solicitado: 0,20 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad, de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,15 puntos.

—Por cada año de desempeño en propiedad, de un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,10 puntos.

La valoración máxima por este apartado no podrá ser superior a 1,5 puntos.

b2) El trabajo desempeñado en el mismo Servicio que el puesto solicitado en plaza o puesto perteneciente al mismo Grupo de Titulación que el puesto a que se opta, se valorará computando los últimos cinco años a razón de 0,10 puntos por año.

En el supuesto de haber trabajado durante el citado período en distintos servicios, se valorará en cada uno de ellos en función del tiempo trabajado.

b3) El desempeño de puestos de trabajo de contenido técnico y especialización similares al puesto del trabajo objeto de concurso, se valorará computando los cinco últimos años a razón de 0,40 puntos por año.

La relación entre los puestos de trabajo vendrá determinada por el manual de funciones de cada puesto.

La puntuación por los apartados del epígrafe B) será acumulativa y no podrá superar los 4 puntos.

C) FORMACIÓN.

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

La formación general en materia de informática de gestión a nivel de usuario, prevención de riesgos laborales e idiomas a nivel básico y la formación de género e igualdad de oportunidades, se valorará en todos los casos hasta un máximo del 20% del total de puntuación en este apartado. El exceso de horas de formación registradas en la formación específica del puesto podrá computarse hasta completar el porcentaje asignado a la formación general.

Las bases para la provisión podrán establecer valoración en formación específica para las materias expresadas en el párrafo anterior.

Se valorarán los cursos, másteres, jornadas, seminarios, simposios, congresos, etc. atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,0027 puntos.

Las acciones formativas que el/la concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como 1 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.

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 el Ayuntamiento, hasta 0,30 puntos.

Se valorará, y según la legislación vigente, la impartición en centros oficiales, de cursos directamente relacionados con el puesto de trabajo, multiplicando la suma de las horas de duración por un coeficiente de 0,0047 y hasta 0,50 puntos, siempre que:

—No forme parte de una asignatura de estudios oficiales

—No suponga compatibilidad.

—No sean centros privados de estudios.

—No tengan relación con oposiciones a centros oficiales.

—No sean impartidos con motivo del desempeño de sus funciones.

La valoración máxima de todos los conceptos enunciados en este apartado no podrá superar los 2 puntos.

D) TITULACIONES ACADÉMICAS.

Se valorarán las titulaciones de acuerdo con el siguiente baremo y hasta un máximo de:

—Licenciado/a universitario/a o equivalente: 0,80 puntos.

—Diplomado/a universitario/a o equivalente: 0,40 puntos.

—Graduado/a universitario o equivalente: 0,50 puntos.

—Máster oficial universitario: 0,30 puntos.

—Doctorado: 0,70 puntos.

—Especialidades médicas: 0,70 puntos.

—Ciclo formativo grado Superior (Formación Profesional): 0,40 puntos.

No será valorable aquella titulación necesaria para el desempeño del puesto objeto de concurso.

La diplomatura no se valorará en caso de haberse valorado la licenciatura en la misma materia. No obstante, en aquellos supuestos en que la diplomatura sea requisito de participación, la licenciatura en la misma materia se valorará con 0,40 puntos.

El total de puntos por la valoración de titulaciones no podrá ser superior a 2 puntos.

E) ANTIGÜEDAD.

La antigüedad en cualquier Administración Pública se valorará a razón de 0,10 puntos por año de trabajo, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario/a. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

En ningún caso la puntuación obtenida por este concepto podrá ser superior a 1,5 puntos.

La comisión de valoración podrá declarar desierto el concurso cuando ningún/a aspirante alcance la puntuación mínima total de 4 puntos.

Los méritos establecidos en este artículo serán de aplicación para la provisión, en su caso, de puestos singularizados en Policía Local y Bomberos, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

Si el/la candidato/a que hubiere obtenido la mayor puntuación no reuniera las condiciones previstas en la legislación vigente para el reingreso al servicio activo, no podrá ser propuesto por la comisión de valoración para su nombramiento.

Una vez resuelta la provisión de puestos, bien por concurso o por libre designación, se remitirá un extracto de todas las Resoluciones al “Boletín Oficial” correspondiente. Y a partir de dicha publicación se producirá la toma de posesión y la incorporación efectiva en el plazo de tres días, de todo el personal en sus nuevos puestos de trabajo.

Por último, es importante establecer, como medida de corrección del sistema, la posibilidad de remoción de aquellos/as funcionarios/as que hayan accedido a un determinado puesto de trabajo mediante concurso, toda vez que en los puestos de provisión por libre designación, el cese es viable sin más trámites. Para el caso del concurso, la remoción deberá ser motivada, con audiencia del/de la interesado/a en el expediente, y con informe de la representación sindical.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo sobre regulación de los méritos a valorar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, previo acuerdo con la representación sindical y adopción de la resolución por el órgano municipal competente podrán adaptarse las bases a cuantos extremos consideren necesarios las partes negociadoras.

Art. 28. *Movilidad del personal.*

1. Traslado.

El traslado consiste en el cambio o adscripción de un/a funcionario/a de una Delegación o Área a otra diferente o entre Servicios de la misma Área para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Todos los años se elaborará una relación de vacantes de puestos no singularizados.

El traslado se realizará mediante el oportuno concurso interno de méritos, que será negociado con la representación sindical previamente a su convocatoria en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión en la que se garantizarán los principios de paridad en su composición y profesionalidad de sus miembros, y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año.

Las peticiones que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad, debidamente justificada, este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, trasladar a todo/a funcionario/a que ocupe puestos no singularizados siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo, dichos/as funcionarios/as podrán participar en el siguiente concurso sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo Servicio será competencia de su Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán de comunicarse, para su conocimiento, al/a responsable político/a respectivo/a y al Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

De todo traslado se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que este haya sido resuelto.

2. Permuta.

Los/las funcionarios/as en activo del Ayuntamiento de Zaragoza que desempeñen puestos de la misma naturaleza, retribuciones, forma de provisión y requisitos de ocupación, podrán permutar voluntariamente sus destinos, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza e idéntica forma de provisión, que ostenten destino definitivo en los mismos, que cuenten con el informe favorable preceptivo de la jefatura de servicio de destino y procedencia y que no se incumpla la normativa vigente en razón de la materia. En caso de que el informe sea desfavorable este será debidamente motivado.

3. Cambio puesto de trabajo por motivos de salud o de rehabilitación y adaptación de tareas.

Podrá adscribirse al personal municipal que lo solicite a puestos de trabajo, tanto en la misma como en distinta unidad administrativa cuando por motivos de salud no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo.

Dicha solicitud deberá ser valorada por el servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales, que informará sobre la procedencia de adaptación o, en su defecto, cambio de puesto de trabajo, ante la situación puesta de manifiesto.

Dicho servicio podrá, asimismo, iniciar de oficio expedientes de cambio de puesto de trabajo cuando se aprecien riesgos para la salud de los/as funcionarios/as en los reconocimientos médicos periódicos realizados por la Unidad de Vigilancia de la Salud.

Reglamentariamente se determinará el procedimiento y los requisitos para su concesión.

El cambio de puesto se efectuará, en su caso, a puestos dotados y vacantes del cuerpo, agrupación profesional o escala que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales a las del puesto de procedencia o, en todo caso, para el desempeño de funciones destinadas a cubrir necesidades acreditadas en los servicios, debiendo ser adecuado a la categoría, grupo de titulación, requisitos de ocupación y condiciones psicofísicas de la/del funcionario/a. El cambio de puesto podrá acordarse con carácter provisional o definitivo, según se aprecie por el órgano competente.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será de aplicación a todo el personal municipal sin perjuicio de lo establecido en este pacto para la escala auxiliar.

Art. 29. *Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.*

1. La formación del personal al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales

y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

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

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

c) El perfeccionamiento de los/las empleados/as municipales en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

El Ayuntamiento apostará por el impulso de la formación específica y de reciclaje para todos los colectivos, impartiendo las horas anuales necesarias en este concepto.

3. El Ayuntamiento elaborará anualmente, a través de la comisión de Formación, un Plan de Actividades de Formación, y destinará la cantidad económica suficiente para el desarrollo de los Planes formativos, no pudiendo ser inferior al 0,2% del capítulo I del presupuesto municipal.

El Centro de Formación será el único gestor en el diseño de la formación para todos/as los empleados y empleadas municipales.

Tras la aprobación del Plan de formación se llevará a cabo una programación equilibrada de la impartición de cursos a lo largo del año para evitar la concentración de dichos cursos en un mismo período de tiempo.

4. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien, en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de Formación y en cualquier caso será como mínimo el 20% de la totalidad de las acciones formativas incluidas en el mismo.

5. La formación del personal municipal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de funcionarios/as municipales.

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

Las jefaturas de los diferentes servicios deberán facilitar, en la medida de lo posible, la asistencia de los/las funcionarios/as que hayan sido seleccionados/as, a los cursos impartidos por el centro de formación, articulando mecanismos flexibles de distribución y organización del trabajo.

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Zaragoza que tienen cualquier tipo de discapacidad, adaptándose las sesiones formativas para el caso de que así se hubiera hecho constar en la solicitud.

Los/las empleados/as municipales podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo/a o familiar y por violencia contra las mujeres.

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los/las empleados/as públicos/as, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

6. Toda actividad formativa irá precedida, con la suficiente antelación de una convocatoria pública, en la que se recogerán las circunstancias y condiciones de la actividad: contenidos formativos, destinatarios/as, número de plazas y aquellos otros extremos que se consideren relevantes.

La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del/de la alumno/a no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la formación continua en las Administraciones Públicas, especialmente en cuanto a la determinación de los cursos impartidos en entidades oficiales y colaboradoras de la Administración que puedan ser reconocidos a efectos de la promoción.

El Ayuntamiento potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías, al aprendizaje de idiomas, a la prevención de riesgos laborales, transparencia en la actividad pública y participación ciudadana, mediación, formación de género e igualdad de oportunidades así como la formación ON-LINE, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público; en esta línea, los cursos básicos de prevención de riesgos

laborales e idiomas y los de informática de gestión a nivel de usuario/a serán valorados en todas las fases de concurso de acceso, promoción y provisión.

Los cursos de formación de género e igualdad de oportunidades serán valorados en todas las fases de concurso de acceso, promoción y provisión. A estos efectos, la formación de reciclaje se valorará computando cada hora de reciclaje como media hora de formación.

El Ayuntamiento podrá determinar anualmente al margen del reciclaje, los cursos de formación que tendrán carácter obligatorio en especial en materia de género, mediación, habilidades de comunicación interpersonal y competencias emocionales. A tal efecto, la asistencia a dichos cursos, se considerará como de trabajo efectivo integrándose en el cómputo anual de la jornada.

El Ayuntamiento impartirá un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo C-C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C-C1, en los términos previstos en la disposición adicional novena del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Art. 30. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas de los/las funcionarios/as municipales son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. Las mismas se percibirán en los términos que se establezca en la normativa aplicable.

Art. 31. *Complemento de destino.*

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

Art. 32. *Complemento específico.*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en los Acuerdos Plenarios de fecha 13 de febrero de 1986, 11 de julio de 1986 y 4 de mayo de 1987, que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad, en los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en los acuerdos plenarios.

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

Se continuarán los trabajos de la mesa técnica constituida para determinar un sistema de retribución final que englobe todos los componentes variables del complemento específico que se perciben actualmente en el mayor número posible de servicios y cuyo resultado se incorporará al pacto.

Como componentes variables del complemento específico de determinados puestos de trabajo se establecen los siguientes:

—Festividad. Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos e inhábiles. Su cuantía será de 45 euros por día festivo efectivamente trabajado o parte proporcional en cuanto la jornada sea inferior.

—Turnicidad. Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana y tarde o bien jornada partida y se abonará en cuantía de 36 euros mensuales, y 56 euros mensuales en jornada partida.

Y en turnos de mañana, tarde y noche o corretornos, con un mínimo de 16 días durante el mes, se abonará en cuantía de 59 euros mensuales.

—Nocturnidad. Retribuye en la cuantía de 20 euros la noche efectivamente trabajada. No será excluyente para el caso de las noches trabajadas el 24 y 31 de diciembre.

—Conducción. Retribuye en la cuantía de 45 euros mensuales a aquellos/as funcionarios/as que, además de las funciones que habitualmente desempeñen, conduzcan vehículos municipales por un período mínimo de 16 días al mes, previa la correspondiente autorización municipal. Este concepto podrá ser percibido única y exclusivamente por el personal del Grupo Agrupaciones Profesionales (disposición adicional 6.ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y por aquellos/as funcionarios/as del Grupo C-C1 que deban conducir con motivo del desempeño de sus funciones, excepto para aquellos/as que les sea exigido en el acceso el requisito de estar en posesión de determinados permisos de conducción.

—24 y 31 de diciembre. Aquellos/as funcionarios/as que realicen su jornada de trabajo las noches de los días 24 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 45 euros.

—Toxicidad. Se abonará a los/las titulares de puestos de trabajo que lo tengan reconocido. En el supuesto de que un/a empleado/a municipal cause baja

en dicho puesto, el/la nuevo/a empleado/a municipal que lo ocupe lo percibirá automáticamente. El módulo establecido será de 59 euros mensuales.

Para los años 2017, 2018 y 2019 estos conceptos se modificarán del mismo modo que las retribuciones efectuando un estudio específico para el concepto de nocturnidad y de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera de este pacto.

Los conceptos recogidos en los apartados anteriores se percibirán durante doce mensualidades, salvo el de festivo, el de nocturnidad y el de 24 y 31 de diciembre. En ningún caso se percibirán durante los períodos de licencia por enfermedad común, cuando estos excedan de once días al mes. Todos los colectivos que tienen actualmente un sistema retributivo diferente a través de retribuciones finales, no percibirán los conceptos citados por tenerlos incluidos en su retribución final, a excepción del concepto del día 24 y 31 de diciembre y del de nocturnidad.

Art. 33. *Servicios extraordinarios.*

Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio y se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna. La compensación por tiempo se efectuará, como carácter general, en el plazo de seis meses, ampliables a un año por necesidades del servicio.

Excepcionalmente y con la previa autorización del órgano municipal competente, el/la funcionario/a tendrá derecho al abono en su caso de servicios extraordinarios, bajo el concepto retributivo de gratificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 d) de la Ley 30/1984, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a 50 horas.

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de 50 horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Si durante el disfrute efectivo de las vacaciones los/las empleados/as municipales debieran asistir con motivo del desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, a los juzgados y tribunales en calidad de testigos se computará como servicio extraordinario, abonándose, además en su caso, la correspondiente dieta por desplazamiento si el/la funcionario/a se encontrara disfrutando sus vacaciones fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Una Mesa Técnica realizará los trabajos correspondientes en orden a la determinación de criterios para la racionalización y actualización de los servicios extraordinarios.

Art. 34. *Estructura de la nómina.*

El Ayuntamiento entregará a cada funcionario/a un recibo mensual de nómina en el que se incluirá el desglose de todos los conceptos percibidos y el período al que corresponde.

Art. 35. *Gratificación por permanencia.*

Para los años 2016 a 2019 se establece una gratificación por permanencia y promoción profesional a todos los/las funcionarios/as que perciban trienios, debiendo tener para ello una antigüedad superior a tres años, gratificación que se percibirá anualmente en el mes de octubre y por el siguiente importe inicial:

- Grupo A-A1: 14 euros.
- Grupo A-A2: 21 euros.
- Grupo C-C1: 34 euros.
- Grupo C-C2: 61 euros.

—Agrupación profesional (disposición adicional 6.ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público): 82 euros.

Art. 36. *Campaña céntimo solidario.*

El Ayuntamiento, conjuntamente con la representación sindical, impulsará el programa "Céntimo Solidario", mediante el cual todos/as los/las empleados/as municipales, con carácter voluntario, donarán los céntimos de euro, hasta redondear sus nóminas, a un proyecto de cooperación al desarrollo en la ciudad de León (Nicaragua) hermanada con la ciudad de Zaragoza. El proyecto concreto destinatario de las ayudas será acordado con la representación sindical, procurando, además, que exista una divulgación periódica sobre los resultados y alcance del mismo.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Art. 37. *Anticipos reintegrables.*

La Corporación mantendrá un fondo de ayuda con el carácter de social, para la concesión de anticipos al personal municipal, con cargo a una partida presupuestaria para esta finalidad por un importe de 500.000 euros anuales, cantidad que resultará incrementada en un importe equivalente a la devolución que se efectúe por el personal municipal con anticipos anteriores y que se valorará con carácter semestral. Se concederán anticipos por una cantidad máxima de hasta 15.000 euros anuales, que serán deducibles en un máximo de 48 mensualidades. Las causas por las que podrá solicitarse el citado anticipo serán las de enfermedades graves de familiares dentro del primer grado de parentesco, incluyendo como tales la pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente, orden judicial de desahucio o de embargo, así como cualesquiera otras que en función de la gravedad o necesidad y previamente

valorada la causa, por la comisión de seguimiento del pacto así se determine. En este sentido, en la comisión de seguimiento se acordará previamente el protocolo que determine los criterios en orden a la consideración de la necesidad. En el caso de que ambos miembros de la pareja sean empleados/as municipales sólo se tendrá derecho a una ayuda de urgencia.

A la solicitud del anticipo el/la empleado/a municipal deberá acompañar justificación documental que motive y acredite la necesidad o urgencia de su concesión, sin perjuicio de que en cualquier momento anterior a la resolución se requiera ampliación sobre la documentación aportada.

No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

Podrán resultar beneficiarios de esta ayuda los/las empleados/as municipales incluidos en el ámbito de aplicación personal de este pacto, así como aquellas empleadas que pasen a la situación administrativa de excedencia por razón de violencia de género, en cuyo caso podrán solicitar cobrar anticipadamente de una sola vez las dos mensualidades que tienen derecho a percibir.

No podrá concederse licencia sin sueldo o situación administrativa alguna en la que el/la funcionario/a deje de percibir sus retribuciones con cargo al capítulo 1 del Presupuesto Municipal sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite, o la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa.

El personal contratado en plaza de plantilla disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero este deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación. El personal con relación de carácter temporal sometida a procesos de sustitución o delimitada en el tiempo por otro tipo de circunstancias conocidas, podrá solicitar como máximo el importe de una mensualidad de los conceptos salariales fijos que percibe.

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

Por la comisión de seguimiento del pacto se decidirá, a propuesta del servicio competente en materia de recursos humanos, si en algún supuesto específico se establecen condiciones de reintegro diferentes, en aras de garantizar la efectiva devolución de las cantidades anticipadas, así como la excepcionalidad del reintegro en 60 meses en aquellos supuestos que de forma extraordinaria así se determine.

Art. 38. *Subsidio por persona con discapacidad.*

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 130 euros por el/la cónyuge, pareja de hecho, persona con la que conviva maritalmente o cada hijo/a a su cargo o persona sobre la que tenga la condición legal de tutor, que sea persona con discapacidad, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Para los supuestos de personas con discapacidad con grado de minusvalía a partir del 65% la cantidad será de 200 euros. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público. No obstante esta ayuda, para los años 2016, 2017 y 2018 no alcanzará a las personas a cargo del/la funcionario/a que tenga ingresos de cualquier tipo iguales o superiores a un 1,15 veces el salario mínimo interprofesional (SMI). En el año 2019 será 1,5 veces el SMI.

La cantidad a que hace referencia el párrafo anterior se abonará desde el primer día del mes siguiente al que se presente la solicitud.

Art. 39. *Premio por antigüedad.*

Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento, consistente en el disfrute de un permiso retribuido conforme a lo siguiente:

El personal funcionario cumplidos los 15 años de servicio efectivo en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento (no se computarán otros períodos) podrá optar por disfrutar de quince días naturales de permiso, o bien, reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase se sumará un día más de permiso a los quince días antes mencionados.

Cuando un/a funcionario/a haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir el cómputo de años establecido para cada ejercicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.

En caso de que un/a funcionario/a no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir los años establecidos para cada ejercicio, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El/la funcionario/a que no complete 15 años de servicio, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha, o a la parte proporcional del premio en metálico.

En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo en diversos períodos siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo con la jefatura correspondiente.

Se establece un premio alternativo por antigüedad regulado de la siguiente forma: al cumplir quince años de servicio en el Ayuntamiento el/la funcionario/a podrá solicitar una gratificación de 708 euros teniendo en cuenta que el premio que se regula en este apartado y el que se regula en el apartado anterior no son acumulativos, sino excluyentes entre sí, de tal forma que

quien disfrute de los días de permiso retribuido no tendrá derecho a solicitar la gratificación y viceversa. Llegado el momento de la jubilación, los años que hayan transcurrido desde que percibió la gratificación en metálico se compensarán únicamente en días, que se acumularán a las vacaciones que le correspondan en el momento de la jubilación.

Art. 40. *Jubilación anticipada.*

Se establece una gratificación para los/las empleados/as que accedan en los términos previstos con carácter general para todos/as los/las funcionarios/as públicos/as, a la jubilación voluntaria anticipada, en las siguientes cantidades:

— Dos años antes de la edad máxima de jubilación establecida: 17.750 euros.

— Un año antes de la edad máxima de jubilación establecida: 12.103 euros.

En el caso de acceder a la jubilación anticipada voluntaria en fechas distintas a las señaladas anteriormente, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado entre los tramos de la escala anterior.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, el Ayuntamiento aplicará la jubilación parcial de los/las funcionarios/as públicos/as cuando se reúnan las condiciones establecidas en la normativa aplicable en razón de la materia.

Art. 41. *Gratificación por jubilación.*

Se establece una ayuda de 1.228 euros cuando el/la funcionario/a se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir este los requisitos exigidos por la Ley, o por incapacidad permanente en el ejercicio de sus funciones, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión.

Art. 42. *Ayudas sanitarias.*

La Corporación se compromete a mantener una partida presupuestaria anual destinada a las ayudas sanitarias por un importe 500.000 euros.

Serán beneficiarios/as de estas ayudas el/la cónyuge, pareja de hecho, o persona con la que conviva maritalmente y los/las descendientes siempre que convivan con el/la funcionario/a y no tengan derecho a estas prestaciones por otra entidad o institución y tengan ingresos anuales de cualquier tipo inferiores al doble del salario mínimo interprofesional. Del mismo modo podrán acogerse a estas ayudas las empleadas municipales que hayan pasado a la situación administrativa de excedencia por razón de violencia de género, durante los plazos legalmente previstos para permanecer en la misma.

Todos/as los/las funcionarios/as, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán prestar servicio como mínimo durante seis meses al año (computado de enero a diciembre) y generar el derecho durante el período de prestación del servicio.

La concesión de las ayudas se regirá por unas bases generales, cuyo contenido se negociará en la comisión técnica establecida al efecto, que determinarán la aprobación de una convocatoria única, aproximadamente en el mes de febrero de cada año. Las solicitudes podrán presentarse en un período de dos meses desde la aprobación y publicación en la intranet municipal de la citada convocatoria. Los/las empleados/as municipales podrán presentar solicitud por el año natural inmediatamente anterior. No se iniciarán los trámites para el abono de la ayuda sanitaria (por el mismo concepto y para el mismo beneficiario) hasta que haya transcurrido un año desde la anterior solicitud (tomando como referencia para el cómputo del plazo entre ambas solicitudes la fecha de entrada en el Registro General, de cada una de ellas), a una de las excepciones contempladas en el propio pacto.

Una vez clasificadas todas las ayudas solicitadas, se procederá por la citada comisión a una propuesta de reparto en función de los siguientes criterios:

1. Se establecerá un coeficiente de pago de las cuantías máximas establecidas en este artículo, que será el resultado de dividir el total de la cuantía destinada a este tipo de ayudas entre el importe total de las solicitudes presentadas y, que cumplan con los requisitos establecidos en las bases.

2. Se ponderará el resultado anterior de forma inversamente proporcional al Grupo de titulación al que pertenezca el/la empleado/a municipal, en la forma que se acuerde en las referidas bases.

A partir de la entrada en vigor del pacto, se fijan las cuantías que podrán percibirse por los diferentes conceptos enumerados y que serán hasta un máximo de:

CONCEPTO:

Gafas:

— Cristales normales o montura o cristales más montura: 131 euros.

— Cristales progresivos o montura o cristales más montura: 151 euros.

— Cristales bifocales o montura o cristales más montura: 135 euros.

— Lentillas: 99 euros.

— Prótesis dental completa: 396 euros.

— Prótesis dental superior o inferior: 198 euros.

— Cada pieza (corona): 62 euros.

— Reconstrucción de pieza: 150 euros.

— Desvitalización: 67 euros.

— Empastes: 32 euros.

— Tartrectomía (limpieza de boca): 48 euros.

— Implantes: 200 euros.

— Audífonos e implante coclear: 396 euros.

— Sillas de ruedas: 515 euros.

— Ayuda para dietas por celiaquía: 500 euros.

— Una ayuda para responder a las necesidades nutricionales particulares

de las personas celiacas. Para poder beneficiarse de esta ayuda, será necesario presentar un certificado médico, expedido por la Sanidad Pública, en el que se haga constar que el beneficiario está afectado por la enfermedad celiaca.

—Fajas ortopédicas, férulas ortopédicas (excluidas las interdentes), bastones o muletas y plantillas: s/ fra. y hasta el límite de 296 euros.

—Ortodoncias: hasta 1.885 euros.

—Periodoncias: hasta 792 euros.

—Corrección de miopía, hipermetropía y astigmatismo, por láser o medios alternativos: 290 euros por ojo.

—Tratamiento de fertilidad: 950 euros.

Se concederá el citado importe económico en aquellos casos que el Sistema Público de Salud hubiera denegado el acceso al citado tratamiento de fertilidad, teniendo que acreditar dicha circunstancia con el oportuno certificado médico expedido por el correspondiente Servicio del Sistema Público de Salud, así como la realización del correspondiente tratamiento. Quedan excluidos de la ayuda económica, aquellos casos que se encuentren en lista de espera dentro del Sistema Público de Salud.

Las prestaciones por adquisición de material ortoprotésico que constan en el catálogo general del Salud y a las que tiene derecho el personal integrado en dicho sistema serán abonadas en la cuantía que, en todo caso, resulte en exceso entre las cantidades previstas en dicho catálogo y las que fije el pacto.

Dieta por acompañamiento y estancia de enfermos/as hasta primer grado de parentesco fuera del término municipal: 23 euros diarios hasta un máximo de dos días, salvo justificación documentada que aconseje la ampliación de este plazo.

Las prestaciones por plantillas y gafas (cristales) se abonarán a los/las beneficiarios/as menores de trece años hasta un total de dos veces por año, adjuntando a la factura la prescripción facultativa correspondiente. No se iniciarán los trámites para el abono de esta ayuda hasta transcurridos seis meses desde la anterior solicitud (tomando como referencia para el cómputo del plazo entre ambas solicitudes la fecha de entrada en el Registro General, de cada una de ellas).

En el supuesto de que como consecuencia directa del desempeño del puesto de trabajo, previamente acreditada, se produzca rotura de montura y/o cristales de gafas el/la funcionario/a tendrá derecho a la ayuda establecida en el presente artículo, aun cuando no haya transcurrido el período de un año desde la anterior petición.

Art. 43. *Seguro de vida.*

El Ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

a) Fallecimiento por cualquier causa: 20.000 euros.

b) Fallecimiento por accidente: 20.000 euros.

(Se incluye la incapacidad permanente parcial por accidente).

c) Fallecimiento por accidente de circulación: 20.000 euros

d) Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 20.000 euros.

e) Gran invalidez por cualquier causa: 32.000 euros.

Los capitales a los que se hace referencia tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Art. 44. *Fondo social.*

Se crea para el año 2016 un fondo social cuya cuantía será de 36.000 euros, distribuyéndose de la forma siguiente:

—18.000 euros al Club Social de Empleados/as Municipales.

—18.000 euros asignados al órgano de representación sindical para la gestión de gastos derivados del funcionamiento de la Junta de Personal y del Comité de Empresa.

Durante la vigencia del pacto se garantiza el mantenimiento de la partida presupuestaria.

Art. 45. *Cooperativa de viviendas.*

La Corporación impulsará políticas activas de edificación de vivienda para las cooperativas constituidas legalmente que tengan por objeto la construcción de viviendas protegidas con destino a los/las empleados/as municipales, en terrenos que formen parte del patrimonio municipal del suelo u otros de carácter público, todo ello acorde con la legislación vigente que promueva e impulse la construcción de vivienda.

Dentro de la filosofía general de ayuda a la adquisición de viviendas, la Corporación estudiará con entidades crediticias la posibilidad de impulsar tratamientos específicos en la concesión de créditos hipotecarios.

Art. 46. *Ayudas sociales diversas.*

La Corporación:

—Facilitará al personal municipal la adquisición de publicaciones del Ayuntamiento, a precio de coste.

—Arbitrará un sistema para el acceso a las instalaciones municipales gestionadas por Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento o por él mismo, en la forma que se establezca por la comisión negociadora.

—Facilitará, a través del sistema de bonos específicos (de conformidad con lo establecido en las ordenanzas) para el personal municipal, el acceso a las piscinas municipales del/ de la funcionario/a, su cónyuge, pareja de hecho, persona con la que conviva maritalmente e hijos/as. Cuando así se determine se utilizará el mismo sistema para el acceso a museos municipales.

—Estudiará sistemas de aseguramiento de todos los riesgos a los que puedan estar sometidos los/las funcionarios/as en el ejercicio de su actividad profesional.

—Garantizará, en todo caso, el quebranto de moneda que se produzca en las ventanillas hasta el límite máximo establecido en la póliza de seguros que a tal efecto se contrate, siempre que no exista conducta dolosa en los/las funcionarios/as encargados de este servicio.

—Concederá una ayuda económica a los/las funcionarios/as que preparen en centros de enseñanza oficialmente reconocidos, el examen de acceso a la universidad para mayores de 25 años, durante un período no superior, en ningún caso, a tres cursos académicos. El importe de la ayuda se abonará en un pago único, resultante de aplicar, como máximo (salvo que el gasto efectuado fuere inferior) el módulo de 58 euros/mes por el número de meses de preparación con un máximo de nueve meses. Para la percepción de la ayuda deberá acreditarse la realización efectiva de la prueba de acceso, mediante certificado expedido por la Universidad, así como el pago de los recibos mensuales al centro de enseñanza oficialmente reconocido.

Art. 47. *Medicinas alternativas.*

Como mejora social la Corporación abonará a los/las funcionarios/as, previa presentación de la factura correspondiente, el 30% de los tratamientos por homeopatía, exceptuando aquellos cuya prescripción y medicación estén referidos a cuidados estéticos y diuréticos.

Para el pago de las facturas que se presenten deberá acompañarse la prescripción del/de la médico/a homeópata y deberá figurar en la factura realizada por el farmacéutico/a el concepto de tratamiento homeopático. En ningún caso se abonarán los gastos de consulta.

CAPÍTULO VIII

FUNCIONES AUXILIARES Y SEGUNDA ACTIVIDAD DE POLICÍA LOCAL

Art. 48. *Funciones auxiliares y segunda actividad de policía local.*

En la relación de puestos de trabajo se determinarán aquellos puestos a desempeñar por funcionarios/as municipales (excluidos el personal de la Policía Local y del Cuerpo de Bomberos) que se encuentren en situación de servicio activo y desempeñen en propiedad plazas clasificadas en la escala de Administración Especial de los grupos "C-C2" y "Agrupaciones Profesionales (disposición adicional 6.ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)", así como el personal subalterno y maestros/as de oficios que tengan disminuida la capacidad psicofísica necesaria para el desempeño habitual de su puesto de trabajo y/o hayan cumplido la edad de 58 años.

Percibirán las retribuciones de sus puestos de origen excluidos los complementos variables, salvo que los venga percibiendo mediante el sistema de retribuciones finales previsto en este pacto. Se asignará a los/las funcionarios/as un puesto de trabajo que lleve consigo la percepción de los complementos que percibía habitualmente.

Estos puestos de trabajo serán ocupados por los/las funcionarios/as que tengan mermadas sus facultades psicofísicas, bien por accidente, enfermedad o edad, y hayan sido considerados en tal situación por los servicios médicos competentes, concretando el informe médico los puestos auxiliares adecuados para cada uno/a de estos/as funcionarios/as.

A tales efectos se establecerá un manual de funciones para la escala auxiliar, donde principalmente se tendrá en cuenta las aptitudes psicofísicas del/ de la funcionario/a.

Conforme al acuerdo establecido entre el Ayuntamiento y la representación sindical, al efecto de facilitar la adaptación de funciones del personal que pase a prestar funciones auxiliares sin que se produzca menoscabo en la presentación de los servicios que venían realizando, se incluirán anualmente, en las plantillas las plazas del citado personal en los supuestos de tratarse de plazas de personal de oficios, personal de funciones de atención al público o en servicios de carácter asistencial. Con carácter anual y de acuerdo al criterio planteado, se procederá al estudio de las plazas que deban generarse por tal motivo, incluyendo en el estudio aquellas que se generen con motivo de la jubilación de titulares que se encuentren actualmente en funciones auxiliares.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación a partir del 1 de enero de 2017. En desarrollo del Reglamento de la Escala Auxiliar, se procederá a la elaboración de un catálogo de puestos en el que se determine los puestos de carácter obligatorio y los que se ofertarán de carácter voluntario.

Prioritariamente el catálogo de puestos se orientará a la creación de estos en el mismo Servicio o Área. De no ser posible lo anterior, se generarán en otros Servicios. En este caso, el personal que acceda a los mismos recibirá un curso de formación vinculado al nuevo puesto.

El referido catálogo será revisado anualmente.

Para el personal del Cuerpo de Bomberos se estará a lo dispuesto en el Reglamento del Cuerpo de Bomberos.

Los/as bomberos/as buceadores/as al cumplir los 50 años dejarán de bucear, excepto que superen anualmente un reconocimiento médico que les permita continuar, estableciendo como edad límite en todo caso, la de 55 años de edad. Cumplida esa edad o con más de 15 años de servicio mantendrán las retribuciones específicas de buceo, del mismo modo que si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional no son aptos para el buceo.

La segunda actividad de la Policía Local se regirá por lo establecido en el Reglamento de Segunda Actividad del Cuerpo de la Policía Local aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno y demás disposiciones de aplicación.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Ayuntamiento de Zaragoza tiene como objetivo general prioritario alcanzar la más alta cota posible en la seguridad y salud de sus empleados y empleadas. Para ello cumplirá con toda la legislación vigente en prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y Ley 51/2003, de reforma de la LPR) y además, establecerá y apoyará todas las acciones precisas para lograr una mejora permanente de la acción preventiva.

Las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales se realizarán conforme al Sistema de Gestión de Prevención, (SGPRL) aprobado por acuerdo del Gobierno de Zaragoza de fecha 9 de junio de 2006, en el cual se incluyen el Manual de Gestión de Prevención y los Procedimientos, así como las instrucciones Operativas del Ayuntamiento, como consecuencia del compromiso de la Corporación en cuanto a la gestión integrada de la prevención de riesgos en toda su estructura, niveles, funciones y actividades, siendo responsable de todas las Áreas, Departamentos, Servicios y de la plantilla municipal el cumplimiento de los elementos que componen el sistema de gestión. Dicha integración se llevará a cabo mediante la elaboración e implantación de los distintos “planes de prevención específicos” en los servicios y centros municipales. Para la gestión y aplicación de este plan son instrumentos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

El Ayuntamiento de Zaragoza establecerá auditorías internas del SGPRL para verificar que se cumplen los objetivos definidos en el mismo. También establecerá los medios y recursos adecuados para, con los resultados de las auditorías, revisar periódicamente el SGPRL de modo que se logre una mejora continua en las actividades preventivas.

El Ayuntamiento de Zaragoza establecerá los medios y recursos precisos para procurar una formación e información en materia preventiva a todo el personal de la organización.

El Ayuntamiento de Zaragoza establecerá los procedimientos adecuados que garanticen a los/las representantes de los/las empleados/as municipales el derecho de consulta y participación activa en la actividad preventiva.

Por otra parte, durante la vigencia del pacto, el Servicio de Prevención y Salud Laboral, junto con el comité de seguridad y salud, impulsarán iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención en materia de riesgos laborales proponiendo la mejora en las deficiencias existentes.

El Ayuntamiento de Zaragoza velará por prevenir y corregir posibles las posibles situaciones de violencia en el trabajo; a tal fin establecerá los medios y recursos necesarios para evitar los riesgos psicosociales que puedan dar lugar a situaciones de acoso laboral y o sexual.

En virtud de lo establecido en el Plan de Igualdad, se incluirá la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

Art. 49. Normativa aplicable

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos que la desarrollen, y demás disposiciones legales vigentes.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia, las normas de funcionamiento interno del comité de seguridad y salud, el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales del que se ha dotado el propio Ayuntamiento y cuantos acuerdos se adopten por el comité, sobre esta materia, y sean refrendados por el órgano competente.

Art. 50. Composición del comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud laboral del Ayuntamiento de Zaragoza es el órgano colegiado y paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. Está formado por representantes nombrados/as por la organización y representantes del personal municipal.

La composición del comité de seguridad y salud se regulará por lo establecido en los acuerdos municipales adoptados al efecto, garantizándose en todo momento la representación de todos los sindicatos integrantes de la Junta de Personal

Art. 51. Vigilancia de la salud.

El Ayuntamiento garantizará a los/as funcionarios/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la empleado/a preste su consentimiento. No obstante, se exceptúa de este carácter voluntario, considerándose obligatorios los reconocimientos médicos a los siguientes colectivos:

- Empleados/as de nuevo ingreso a fin de valorar su aptitud.
- Por cambio de puesto de trabajo con variación de riesgos.
- Policía Local.
- Bomberos/as.
- Conductores/as.
- Por riesgos específicos.
- Por incorporación al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud.

— Reconocimientos médicos considerados como “imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/las empleados/as” a demanda del/de la propio/a empleado/a, la Jefatura del Servicio, las Jefaturas de Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, las Jefaturas de Unidad de Vigilancia de la Salud y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Reconocimientos médicos a empleados/as especialmente sensibles.
- A todos/as aquellos/as empleados/as que para el desempeño de su puesto de trabajo sea necesario el manejo de armas.
- A todo el personal municipal que realiza tareas de conducción.
- A todo el personal municipal que realiza o ha realizado tareas en contacto con el amianto.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DE VESTUARIO

Art. 52. Vestuario.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Vestuario, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, correspondiendo a la comisión de vestuario la interpretación y aplicación de lo establecido en el mismo.

Durante la vigencia del presente pacto se estudiará y valorará por la citada comisión la puesta en funcionamiento del vestuario por puntos.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

El órgano de representación sindical es el órgano que agrupa a la representación sindical a efectos fiscales. Ningún sindicato de los que hayan obtenido legalmente representación en las últimas elecciones sindicales podrá ser discriminado respecto de los derechos recogidos en este capítulo.

Art. 53. La Junta de Personal.

1. La Junta de Personal es el órgano específico de representación de los/las funcionarios/as públicos, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según se dispone en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Todos los miembros de la Junta de Personal y delegados/as sindicales podrán disponer de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

3. Los/las representantes sindicales electos/as y los/las delegados/as sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, comunicando las cesiones con una antelación mínima de tres días hábiles al Servicio de Relaciones Laborales, debiendo especificar en la misma el nombre de los/las cedentes y los/las cesionarios/as. Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un/a funcionario/a por cada sindicato o agrupación podrá acumular hasta el total de su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

4. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación. Con cargo a la reserva de cuarenta horas mensuales los miembros de la Junta de Personal y los/las delegados/as sindicales, dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al/a la Jefe/a del Servicio correspondiente, quedando obligado este/a a la concesión del permiso automáticamente debiendo comunicarse a través del correspondiente “parte de ausencia” al Servicio de Relaciones Laborales.

5. Tanto el/la presidente/a como el/la secretario/a de la Junta de Personal no tendrán límite de horas sindicales.

6. Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el título III, art. 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma. Una vez celebrados los procesos de elección de representantes sindicales y en función de los resultados obtenidos en los mismos, el Ayuntamiento negociará con los sindicatos que hayan obtenido representación en el ámbito del Ayuntamiento de Zaragoza, la posibilidad de dispensar a empleados/as municipales de la obligación de asistir a sus puestos de trabajo para la dedicación exclusiva de los/as mismos/as a labores de acción sindical directa. Durante la vigencia del pacto se mantendrá el número de dispensados/as sindicales en los términos de los acuerdos alcanzados.

Art. 54. Derechos sindicales.

Por la Delegación de Régimen Interior se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la Representación Sindical sobre los asuntos relacionados con el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento, tanto en los que se resuelvan en el Área por delegación como en los que corresponda resolver a la Alcaldía, Gobierno de Zaragoza y Pleno, todo ello en los términos establecidos en el Reglamento Orgánico.

En materia de contratación de personal, el Ayuntamiento cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

La Junta de Personal tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evaluación probable del empleo y programas de mejora del rendimiento.

2. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

3. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

4. Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

5. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

6. Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

7. Otros derechos sindicales:

a) La Corporación pondrá a disposición de la Junta de Personal y de las secciones sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 250 empleados/as, que reúna las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados/as. Igualmente se les facilitará el material necesario y un local para cada grupo de la Junta de Personal.

b) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tabloneros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación de la Junta de Personal y las Secciones Sindicales con sus representados/as, de modo que puedan utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para emplear los medios de reproducción gráfica de la Corporación con fines sindicales en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos.

c) La Corporación facilitará a la Junta de Personal un fondo económico de 29.745 euros para cada uno de los años de vigencia del presente pacto, al objeto de resarcirse de los gastos ocasionados en el ejercicio de sus funciones de representación, que deberán ser justificados de forma fehaciente (adquisición de textos, material didáctico, etc.).

Las cantidades que se necesiten con cargo al fondo económico a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán obtenerse mediante la tramitación del correspondiente mandamiento de pago a justificar.

d) Las relaciones de la Junta de Personal con el Ayuntamiento, se efectuarán a través del/de la delegado/a de Personal en cuanto a las de la Corporación, y con el/la jefe/a del Servicio de Relaciones Laborales en cuanto al aspecto administrativo o técnico del propio Servicio.

Art. 55. *Garantías personales.*

Los miembros de la Junta de Personal tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oída la Junta de Personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado/a regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

La Junta de Personal podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

c) Ningún/a delegado/a sindical, miembro de la Junta de Personal, ni dispensado/a sindical, podrá ser trasladado/a a otro servicio ni cambiado/a de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades de Servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo de la Junta de Personal.

d) Ningún miembro de la Junta de Personal, delegado/a sindical, ni dispensado/a sindical podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Además, se les garantiza el asesoramiento y la defensa legal en los términos establecidos en este pacto.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los/as representantes de la Junta de Personal no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

Art. 56. *Derecho de huelga.*

La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Art. 57. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados/as para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los/las delegados/as sindicales.

b) Los/las delegados/as de Personal.

c) La Junta de Personal.

d) Cualesquiera funcionarios/as del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal

y quienes estén legitimados/as para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De estas, dieciocho corresponderán a Secciones Sindicales y el resto a los/las Delegados/as o Junta de Personal.

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

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

Art. 58. *Secciones sindicales.*

La Corporación y los/las funcionarios/as afiliados/as a Sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en particular a lo preceptuado en el título IV, artículos 8, 9, 10 y 11.

Asimismo, los sindicatos que concurren como tales a las últimas elecciones sindicales, representados en la Junta de Personal, dispondrán de un crédito de 400 horas mensuales repartidas proporcionalmente al número de representantes/as elegidos en ella.

Cuando estas horas sean cedidas a miembros de las respectivas secciones sindicales, que no formen parte de la Junta de Personal y no sean Delegados/as Sindicales, deberán comunicarse a los/las Jefes/as de Servicio donde éstos/as realicen sus funciones con una antelación mínima de 48 horas, así como al Servicio de Relaciones Laborales para su conocimiento.

Art. 59. *Derecho de las secciones sindicales más representativas.*

La Corporación aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

En los términos previstos en la normativa vigente se constituirán mesas de negociación en aras a trabajar conjuntamente en la búsqueda de consensos y en la aplicación de políticas efectivas de pacto social.

Art. 60. *Relaciones Junta de Personal-Corporación.*

Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre la Junta de Personal y la Corporación, se canalizará la relación entre ambas partes a través del Servicio de Relaciones Laborales en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel de la Junta de Personal únicamente con el/la presidente/a de la misma o con las personas en quien delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el/la secretario/a general de la Sección Sindical o, con quien este/a delegue.

La solicitud de información, reclamaciones o recursos formulados por la Junta de Personal serán contestados en el plazo máximo de 2 meses.

Art. 61. *Sometimiento legal.*

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 62. *Régimen jurídico.*

El régimen disciplinario se regirá por lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

CAPÍTULO XIII

OTRAS MATERIAS

Art. 63. *Asesoramiento y defensa legal.*

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus funcionarios/as en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones funcionariales. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al/a la funcionario/a.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los/las funcionarios/as que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica y defensa para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe del Servicio de Tramitación de Asuntos Judiciales del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el/la abogado/a y procurador/a en su caso.

La elección de abogado/a y procurador/a para los casos antes citados será libre y para su concesión deberá solicitarse en el Servicio de Tramitación de Asuntos Judiciales aportando los antecedentes que existan e informe del/de la Jefe/a del Servicio. Por el Servicio de Tramitación de Asuntos Judiciales se determinará el importe máximo de las minutas de honorarios que serán abonadas cuyo importe no podrá exceder en ningún caso de los criterios orientativos fijados por el Colegio de Abogados de Zaragoza. A tal efecto por el/la empleado/a que solicite la asistencia jurídica se presentará la correspondiente hoja de presupuesto firmada por el/la empleado/a y por el/la abogado/a elegido/a, en la que deberán figurar desglosados los diversos conceptos integrantes de la minuta de honorarios. La resolución será realizada por el órgano municipal competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del Servicio de Tramitación de Asuntos Judiciales del Ayuntamiento, o del abogado/a y procurador/a en su caso que este designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 64. *Protección de la intimidad.*

El respeto a la intimidad del/de la funcionario/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, será objeto de especial protección implicando la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del/de la funcionario/a con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Art. 65. *Plan de igualdad.*

Mediante la comisión para la Igualdad, por la representación de la Corporación y de los sindicatos se impulsará el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 18 de abril de 2013, con el compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Zaragoza y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Las medidas recogidas en el Plan de igualdad para el personal municipal del Ayuntamiento de Zaragoza se incorporarán al texto del pacto y la comisión velará por el cumplimiento, seguimiento y evaluación de las medidas y acciones acordadas, de forma transversal.

Art. 66. *Mesa por la discapacidad.*

Con arreglo a la distinta normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el Ayuntamiento de Zaragoza impulsará la Mesa ya constituida al efecto, para fomentar acciones positivas tendentes a la incorporación al Ayuntamiento de personas con discapacidad y la posterior adaptación del puesto de trabajo en esta administración.

Disposiciones adicionales

Primera. — *Ofertas de empleo público.*

El Ayuntamiento de Zaragoza se compromete a continuar en el desarrollo de las ofertas de empleo público pendientes de ejecutar, dentro del ámbito temporal de vigencia del presente pacto, en los plazos fijados en las respectivas ofertas de empleo público y, en todo caso, en el período máximo fijado por la legislación vigente.

En el marco de la legislación vigente, durante la vigencia del pacto se aprobará una oferta de empleo que comprenda la funcionalización de las plazas de personal laboral fijo de la plantilla municipal.

La Corporación y los sindicatos firmantes se comprometen a impulsar procesos de promoción interna como se venía efectuando en este Ayuntamiento.

Segunda. — *Mantenimiento del empleo público.*

En la línea de impulsar políticas de mejora en la prestación del servicio público al ciudadano, el Ayuntamiento de Zaragoza se compromete al mantenimiento del empleo público, habilitando cuantas medidas resulten necesarias para hacer compatibles los derechos de los/las empleados/as municipales con la garantía del mantenimiento de la calidad de los servicios.

En este sentido, el Ayuntamiento de Zaragoza asume el compromiso de no privatizar ningún Servicio de los incluidos en el ámbito de aplicación de este pacto durante la vigencia del mismo.

Además, se potenciará el uso de los recursos propios de modo que se reduzca la encomienda de trabajos externalizados.

Tercera. *Adaptación normativa.*

El Ayuntamiento de Zaragoza velará de forma prioritaria por que la aplicación de cuantos derechos se configuran en el presente instrumento de determinación de las condiciones de trabajo se adecue y no contravenga las disposiciones normativas, respetando el derecho a la negociación colectiva y la autonomía municipal.

Cuarta. — *Transformación de plazas.*

1. Durante la vigencia del pacto se procederá a la transformación de plazas de auxiliares de Administración General, desempeñadas en la actualidad por funcionario/as de carrera, en plazas de administrativo/a de Administración General, con la siguiente temporalización:

— Año 2016: 49 euros.

— Año 2017: 50 euros.

— Año 2018: 50 euros.

— Año 2019: 50 euros.

2. Durante el año 2017 se negociará con la representación sindical un estudio sobre la adaptación, si procediere, de las plazas actualmente clasificadas como de agrupaciones profesionales, en relación con las funciones realmente desempeñadas.

Disposiciones transitorias

Primera. — *Recuperación del poder adquisitivo.*

El Ayuntamiento de Zaragoza garantiza, durante la vigencia del presente pacto y en el marco que se determine dentro del presupuesto municipal, la recuperación del poder adquisitivo perdido por el personal municipal en los últimos años.

Para el año 2016, por el Gobierno de Zaragoza se aprobará la aplicación del incremento retributivo del 1% sobre el complemento específico.

Para los años 2017, 2018 y 2019, la comisión de seguimiento del pacto será la encargada de determinar el modo de aplicación y de hacer efectiva dicha recuperación, incluidas las diferencias del IPC que pudieran producirse a lo largo de los citados años.

Segunda. — *Adecuación niveles para policías y bomberos.*

RÉGIMEN TRANSITORIO EN RELACIÓN CON LA PROGRESIÓN DE NIVELES POR ANTIQUEDAD Y FORMACIÓN PARA POLICÍA Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS, COMO CONSECUENCIA DE LA RECLASIFICACIÓN.

a) Con efectos de 1 de julio de 2016 los/as bomberos/as y policías locales que se encuentren en el nivel 16 pasarán automáticamente al 17, y los que estén en el 17 pasarán al 18 de forma automática. Los/as policías y bomberos/as con cuatro años o más de antigüedad en el nivel de complemento de destino 18 que cuenten con 100 horas de formación pasarán al nivel 19.

b) Con efectos de 1 de julio de 2016, los/as oficiales de policía y de bomberos/as con nivel de complemento de destino 18 pasarán de forma automática al 19. En el caso de tener el nivel 19 en la actualidad se pasará al 20.

c) Con efectos de 1 de enero de 2017, los/as policías y bomberos/as con nivel de complemento de destino 17 pasarán automáticamente al nivel 18. Los/as policías y bomberos/as conductores/as que pasaron al nivel 19 en 2016, si pasaron 8 años o más en el nivel 18, con 100 horas de formación pasarán al nivel de complemento de destino 20.

d) Con efectos de 1 de enero de 2017, los/as oficiales de policía y de bomberos/as que hayan pasado al nivel 19 en 2016 pasarán al nivel 20. Por el procedimiento normalizado (4 años de antigüedad en el nivel anterior+100 horas de formación, podrán llegar al nivel 21.

e) Los nuevos ingresos de policía y bomberos/as con anterioridad al 1 de enero de 2017 se realizarán en el nivel 16, y ascenderán automáticamente un nivel cada año hasta alcanzar el nivel 18.

f) Los nuevos ingresos de policías y bomberos/as con posterioridad al 1 de enero de 2017, se realizarán en el nivel 17, y ascenderán automáticamente al nivel 18 en 2019.

g) Los nuevos ingresos de Policías y Bomberos/as que se produzcan a partir de 1 de enero de 2019 se realizarán en el nivel 18.

h) El ingreso en el empleo de oficial a partir del 1 de enero de 2017 se realizará en el nivel 20.

i) Los/as subinspectores/as de Policía C1 y los/as subjefes/as de Intervención de Bomberos, a partir de 1 de julio de 2016 pasarán automáticamente al nivel 21.

j) Los/as subinspectores/as de Policía A2 a partir del 1 de julio de 2016 pasarán automáticamente al nivel 21. Por el procedimiento normalizado podrán llegar hasta el nivel 23.

k) Los nuevos ingresos de subinspectores/as de Policía A2 se realizarán en el nivel 21.

l) Los/as inspectores/as de Policía A2 por el procedimiento normalizado podrán llegar hasta el nivel 23.

Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal

Núm. 10.517

RESOLUCIÓN de publicación de concesión de ayuda económica regulada en el programa de recualificación profesional.

El Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, que ha sido prorrogado por los Reales Decretos-leyes 10/2011, de 26 de agosto; 20/2011, de 30 de diciembre, y 23/2012, de 24 de agosto, sucesivamente, que de conformidad con el mandato contenido en los mismos ha dado lugar a una serie de disposiciones de desarrollo por parte de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Finalmente, mediante el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, se prorroga nuevamente el programa de recualificación profesional de las personas desempleadas que agoten la prestación por desempleo, regulado en el artículo 2 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero. La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal dictó Resolución de 13 de febrero de 2013, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes

y de tramitación de las ayudas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del citado Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero. Dado que, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional segunda del citado Real Decreto-ley, en la que se establece la prórroga automática del programa PREPARA, se ha dictado Resolución de fecha 24 de enero de 2014, por la que se modifica la de fecha de 1 de agosto de 2013.

Vistas las solicitudes presentadas, habiéndose observado todos los trámites del procedimiento y verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación de la directora general de este organismo, de conformidad con lo establecido en el artículo octavo de las citadas Resoluciones.

Asimismo, vista la propuesta de concesión y con la fiscalización favorable de la Intervención delegada competente,

ACUERDA conceder a las personas solicitantes que se relacionan en el anexo I de la presente resolución las ayudas que en el mismo se especifican, con expresión individualizada de su cuantía, ascendiendo el importe total de las ayudas a 104.158,26 euros.

Según lo previsto en el artículo segundo, número 3, de las citadas Resoluciones, estas ayudas pueden ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

Todo ello con cargo a la aplicación presupuestaria 482.26 del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, en la que existe crédito adecuado y suficiente retenido por el mismo importe antes mencionado.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la ministra de Empleo y Seguridad Social, en el plazo y términos establecidos en los artículos 40 y 41 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a partir del día siguiente al de su notificación, según lo establecido en los artículos 121 y 122 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Lo que se hace público a los efectos de cumplir con lo dispuesto en el artículo octavo de la mencionada Resolución.

Zaragoza, a 21 de noviembre de 2016. — El director provincial en funciones, Rafael García Aznar.

ANEXO

Resolución de concesión correspondiente al mes de octubre de 2016

Beneficiario	Importe
ABAD PEREZ, MIGUEL	2.396,28
ABEE ANGONO, JUANITA	2.396,28
AGUAR GRASA, MARTA	2.396,28
AIT ALI AHMED, ABDERRAZAK	2.396,28
ALCIVAR VALAREZO, ERIKA MARIBEL	2.396,28
AUGUSTIN, COSMIN SORIN	2.396,28
AVRAM, IRINA MARIA	2.396,28
BLAS GRAN, NATALIA	2.396,28
BUATAS MONTANER, MONICA	2.396,28
BUSTOS PEREZ, YOLANDA	2.396,28
CAMIN LAPIEZA, FERNANDO	2.396,28
CARBAJOSA NAVARRO, RAQUEL	2.396,28
CASTILLON LORENZO, AIDA	2.396,28
DJIL AHMED, FATIMETU	2.396,28
DUVAL GIMENEZ, GABRIEL	2.715,78
EL BOUZIANI, MUSTAPHA	2.715,78
EZQUERRO SERRANO, JESUS ANGEL	2.396,28
GONZALEZ CALVO, LAURA	2.396,28
HERNANDEZ URZAY, ANTONIO	2.715,78
INOUSSA, MUMUNI	2.396,28
IRIGOYEN SANCHEZ, ESTEBAN	2.396,28
JAMES FRUCIA, JULIET	2.396,28
JIMENEZ CLAVERIA, JESUS ALBERTO	2.396,28
JUWARA, MAREGA	2.715,78
LOMA LICERO, MARIANA JESUS	2.715,78
LOPEZ CLAVERIA, ESTHER	2.715,78
LORENTE GOMEZ, MARIA CARMEN	2.396,28
MAKOWSKI MUÑOZ, DANIEL	2.396,28
MARCHITE CARDIEL, PATRICIA	2.396,28
MARTINEZ OLMO, MARIA ELENA	2.715,78
MASAUDU, RISIKATU	2.715,78
MEJIAS PASTOR, FRANCISCO	2.396,28
MONROY GUERIN, ESTEFANIA	2.396,28
MUSCA SINAPELLIDO, ADRIANA	2.396,28
PEIRO EMBID, ADOLFO LUIS	2.715,78
SALVAT GOTOR, ANATALIA	2.715,78
SAVA, CONSTANTINA	2.715,78
TORO GRACIA, SARA	2.396,28
TRAORE, NASSIRA	2.396,28
UNGUREANU, ELENA MONICA	2.396,28
VIEJO SERRANO, JUAN LUIS	2.396,28
ZARATE CASTAÑO, XIOMARA YASMIN	2.396,28
TOTAL BENEFICIARIOS: 42	
TOTAL (EUROS):	104.158,26

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

AINZÓN

Núm. 10.523

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 29 de octubre de 2016, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación presupuestaria número 3 del presupuesto de 2016.

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

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado.

Ainzón, a 15 de noviembre de 2016. — El alcalde, Francisco Javier Corella Merle.

ALBORGE

Núm. 10.516

El Pleno del Ayuntamiento de Alborge, en sesión ordinaria celebrada el 17 de octubre de 2016, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa de agua, incluida colocación y derechos de enganche.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Alborge, a 25 de octubre de 2016. — El alcalde.

BADULES

Núm. 10.518

El Pleno de este Ayuntamiento ha aprobado inicialmente el presupuesto del ejercicio 2017 con un estado equilibrado de gastos e ingresos que asciende a 222.000 euros.

En cumplimiento de la normativa vigente, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados en la Secretaría municipal por el plazo de veinte días, durante los cuales podrán examinarlo y presentar las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará aprobado dicho presupuesto definitivamente.

Badules, a 21 de noviembre de 2016. — El alcalde, Alejandro Espinosa Ramiro.

CUARTE DE HUERVA

Núm. 10.519

ANUNCIO del Ayuntamiento de Cuarte de Huelva por el que se convoca licitación para la adjudicación del contrato de servicios sujeto a regulación armonizada denominado "Prestación y explotación del servicio de bar del complejo deportivo municipal".

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Cuarte de Huelva.

b) Dependencia que tramita el expediente: Contratación.

c) Obtención de documentación e información:

— Dependencia: Ayuntamiento de Cuarte de Huelva.

— Domicilio: Calle Monasterio de Siresa, 7.

— Localidad y código postal: Cuarte de Huelva, 50410.

— Teléfono: 976 503 067.

— Telefax: 976 504 141.

— Correo electrónico: ayuntamiento@cuartedehuelva.es.

— Dirección de Internet del perfil del contratante:

<http://www.dpz.es/ciudadano/perfil-de-contratante>.

— Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta la fecha límite para la presentación de proposiciones.

d) Número de expediente: 10/2016.

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Servicios.

b) Descripción: Prestación y explotación del servicio de bar del complejo deportivo municipal.

c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: No.

d) Lugar de ejecución:

— Calle Ramiro, I, sin número.

— Localidad y código postal: Cuarte de Huelva, 50410.

- e) Plazo de ejecución: Dos años, prorrogables por hasta dos más.
 f) Admisión de prórroga: Sí.
 g) CPV (referencia de nomenclatura): 55410000-7, "Servicios de gestión de bares".

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
 b) Procedimiento: Abierto.
 c) Criterios de adjudicación:
 • Oferta económica: Valoración hasta 55 puntos.
 • Proyecto de ejecución del contrato: Valoración hasta 45 puntos, con la siguiente distribución:
 — Memoria explicativa, 20 puntos, distribuidos de la siguiente manera: calendario anual y horario de apertura del bar, hasta 5 puntos; relación de personal a adscribir al contrato, hasta 5 puntos; y características del negocio hostelero que se pondría en marcha, en los términos indicados en la cláusula 7.2 PCAP, hasta 10 puntos.

— Listado de precios a satisfacer por los usuarios por las consumiciones más habituales, 15 puntos.

— Bienes que aportará el licitador para la gestión del bar, 10 puntos.

4. Valor estimado del contrato: 600.000 euros.

5. Presupuesto base de licitación (canon anual de explotación mínimo, a abonar al Ayuntamiento):

— Importe neto: 12.000 euros.

— IVA (21%): 2.520 euros.

— Importe total: 14.520 euros.

6. Garantías exigidas:

— Provisional: No.

— Definitiva: 5% del importe de adjudicación, IVA excluido.

7. Requisitos específicos del contratista:

a) Clasificación: No es obligatoria; grupo M, subgrupo 6 (hostelería y servicios de comida), categoría 2 (antes categoría b).

b) Solvencia económica y financiera y técnica o profesional: Cláusula 7.2 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: Hasta las 14:00 horas del cuadragésimo día natural, contado desde el día siguiente al del envío del anuncio del contrato a la Comisión Europea para su publicación en el "Diario Oficial de la Unión Europea". Si el último día de plazo coincidiera en sábado, domingo o festivo, el plazo se ampliará hasta el primer día hábil siguiente.

b) Modalidad de presentación: Tres sobres: Sobre A, de documentación exigida para tomar parte en la licitación; sobre B, proyecto de ejecución del contrato, y sobre C, proposición económica.

c) Lugar de presentación:

— Dependencia: Casa Consistorial (Ayuntamiento de Cuarte de Huerva), Registro General.

— Domicilio: Calle Monasterio de Siresa, 7.

— Localidad y código postal: Cuarte de Huerva, 50410.

— Dirección electrónica: ayuntamiento@cuartedehuerva.es.

d) Admisión de variantes: No.

e) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses a contar desde la apertura de las proposiciones.

9. Apertura de ofertas:

a) Dirección: Casa Consistorial, calle Monasterio de Siresa, 7.

b) Localidad y código postal: Cuarte de Huerva, 50410.

c) Fecha y hora: Sobre A, documentación administrativa, en acto privado una vez recibidas todas las proposiciones; sobre B, proyecto de ejecución del contrato, y sobre C, proposición económica, se anunciará la fecha y hora en el perfil de contratante del órgano de contratación.

10. Gastos de publicidad: Serán de cuenta del contratista todos los gastos derivados de las publicaciones efectuadas en el procedimiento de contratación, hasta el límite de 1.200 euros.

11. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea": 18 de noviembre de 2016.

Cuarte de Huerva, a 21 de noviembre de 2016. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

FIGUERUELAS

Núm. 10.521

El Pleno del Ayuntamiento de Figueruelas, en sesión celebrada el día 17 de noviembre de 2016, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de intervención municipal en la ejecución de obras y otras actuaciones urbanísticas e implantación de actividades y servicios mediante los instrumentos de licencia, declaración responsable y comunicación previa, así como del procedimiento para su comprobación, control e inspección, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; 56 del texto refundido de Régimen Local; 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde

día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda ser examinado y presentarse las reclamaciones que se estimen oportunas.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobada la mencionada Ordenanza.

Figueruelas, a 18 de noviembre de 2016. — El alcalde, Luis Bertol Moreno.

GODOJOS

Núm. 10.524

Aprobada inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de la Administración Electrónica y el Registro Electrónico, por acuerdo del Pleno de fecha 16 de noviembre de 2016, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; 56 del texto refundido de Régimen Local; 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, aprobado por Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda ser examinada y presentarse las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://godojos.sedelectronica.es/info.0>.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Godoyos, a 16 de noviembre de 2016. — El alcalde, Santiago Cebolla Yagüe.

MEZALLOCHA

Núm. 10.527

Por resolución del alcalde de fecha 14 de noviembre de 2016 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable, tasa de basuras y tasa de alcantarillado correspondiente al tercer trimestre de 2016.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

Dicho padrón se expone al público por el plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOPZ del presente anuncio, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales del Ayuntamiento.

PLAZO DE INGRESO: De acuerdo con las ordenanzas fiscales reguladoras de la tasa por servicio de suministro de agua potable, recogida de basuras y alcantarillado, el plazo para el pago en voluntaria será de dos meses, quedando fijado para el presente período de devengo desde el día 15 de noviembre de 2016 hasta el día 15 de enero de 2017, ambos inclusive.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento, en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, 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.

RÉGIMEN DE RECURSOS:

• Tasa por suministro de agua, recogida de basuras, alcantarillado (la liquidación no agota la vía administrativa):

— 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.

Mezalocha, a 15 de noviembre de 2016. — La alcaldesa, Yolanda Martínez Muñoz.

PERDIGUERA

Núm. 10.528

EDICTO de notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza.

Aprobados por resolución de esta Alcaldía, dictada con fecha de 1 de octubre de 2016, los padrones y listas cobratorias de los tributos locales por

suministro de agua potable a domicilio y servicios de alcantarillado, referidos todos ellos al ejercicio del tercer trimestre de 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 el 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 al 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 del impuesto sobre suministro de agua potable a domicilio y servicios de alcantarillado correspondiente al tercer trimestre 2016, en:

- Localidad: Perdiguera.
- Oficina de Recaudación: [Determinar].
- Plazo de ingreso: 1 de octubre al 1 de diciembre de 2016.
- Horario: Lunes a viernes, de 11:00 a 13:00 horas.

Los contribuyentes que hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo presentando el aviso en la oficina de recaudación o en las oficinas de las siguientes entidades: Bantierra e Ibercaja.

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo en la oficina de recaudación en el horario y plazo establecidos.

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.

Perdiguera, a 10 de noviembre de 2016. — La tesorera, Amparo de Frutos Sanz.

PRADILLA DE EBRO

Núm. 10.530

El Pleno del Ayuntamiento de Pradilla de Ebro, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de octubre de 2016, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de los instrumentos de intervención municipal: licencias, declaración responsable y comunicación previa, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; 56 del texto refundido de Régimen Local; 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda ser examinado y presentarse las reclamaciones que se estimen oportunas.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Pradilla de Ebro, a 15 de noviembre de 2016. — El alcalde, Luis Eduardo Moncín.

VALTORRES

Núm. 10.539

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria del Pleno de este Ayuntamiento de fecha 17 de noviembre de 2016 el presupuesto general, bases de ejecución y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2017, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

Valtorres, a 18 de noviembre de 2016. — La alcaldesa-presidenta, Marta Fernández Delgado.

SECCIÓN SÉPTIMA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Aragón

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Núm. 10.529

En cumplimiento de las disposiciones vigentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento núm. 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, la Comisión de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en su reunión del día 11 de noviembre de 2016, ha acordado el nombramiento de los jueces de paz correspondientes a la provincia de Zaragoza que en anexo se relacionan, quienes deberán tomar posesión de su cargo dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de publicación de su nombramiento en el BOPZ, previo el oportuno juramento, en su caso.

Lo que se hace público en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.º del citado Reglamento, haciéndose saber que, según dispone el artículo 12 del mismo, contra dicho acuerdo cabe recurso de alzada o de revisión, en su caso, ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial, en los plazos y por los motivos y formas que establece la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Zaragoza, dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis. — La secretaria de Gobierno, María Pía Lardiés Porcal.

ANEXO

Relación de jueces de paz

Partido judicial de Zaragoza

— Don Valentín Ferrer Mur, con DNI núm. 17.119.472-C, juez de paz titular de El Burgo de Ebro.

Partido judicial de Calatayud

— Don Juan Antonio Luis Cantarero, con DNI núm. 17.441.062-R, juez de paz titular de Terret.

— Don Gregorio Herrero Hernández, con DNI núm. 17.435.023-B, juez de paz sustituto de Terret.

Partido judicial de Ejea de los Caballeros

— Don Jesús Berges Romero, con DNI núm. 17.817.787-D, juez de paz titular de El Frago.

— Don Eladio Ardevines Pérez, con DNI núm. 17.683.272-K, juez de paz sustituto de El Frago.

Juzgados de Primera Instancia

JUZGADO NÚM. 3

Núm. 10.447

Don Carlos Jesús Artal Faulo, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 3 de Zaragoza;

Hace saber: En el presente procedimiento de juicio verbal núm. 266/2016, seguido a instancia de Operiberica, S.A.U., contra el demandado Octavio Teresa Pardo, que se encuentra en situación de rebeldía procesal, se ha dictado sentencia en fecha 8 de julio de 2016, y encontrándose dicho demandado en ignorado paradero, se expide el presente conforme a lo dispuesto en el artículo 497.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y la Instrucción 6/2012, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, a fin de hacer saber que la sentencia se encuentra a disposición del demandado rebelde en la Secretaría de este Juzgado, advirtiéndole que contra la misma no cabe recurso alguno.

En Zaragoza, a ocho de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Carlos Jesús Artal Faulo.

JUZGADO NÚM. 6

Núm. 10.448

Doña Teresa Aznar Primicia, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de familia, guarda, custodia de alimentos a hijo menor no matrimonial no consensuado núm. 629/2016-3.ª que se tramita en este Juzgado ha sido dictada sentencia de fecha 4 de noviembre de 2016.

Contra dicha resolución cabe interponer recurso de apelación en el plazo de veinte días desde su notificación.

Y para que sirva de notificación a Kenneth Izivbinzua, a quien se le hace saber que tiene a su disposición en la oficina judicial el texto íntegro de la resolución, expido el presente en Zaragoza a cuatro de septiembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Teresa Aznar Primicia.

JUZGADO NÚM. 8**Núm. 10.449**

En este órgano judicial se tramita juicio verbal núm. 120/2012-B, seguido a instancia de Fernando José Magallón Pérez contra Antonio Manuel Sequeira Mota y Adelia Cristina Silvestre Reis de Nazareth Sequeira Mota, sobre reclamación, en los que se ha dictado sentencia, cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

«Sentencia. — En Zaragoza, a 5 de noviembre de 2012. — Vistos por mí, María Teresa Real Clemente, magistrada-jueza titular del Juzgado de Primera Instancia número 8 de Zaragoza, los presentes autos de juicio verbal que bajo el número 120/2012-B se siguen en este Juzgado a instancia de Fernando José Magallón Pérez, representado por el procurador don Miguel Ángel Cueva Ruesca y defendido por el letrado don Carlos Carreras Ezquerro, contra Antonio Manuel Sequeira Mota y Adelia Cristina Silvestre Reis de Nazareth Sequeira Mota, en rebeldía en estos autos, sobre reclamación de cantidad, y...

Fallo: Que debo estimar la demanda interpuesta por Fernando José Magallón Pérez contra Antonio Manuel Sequeira Mota y Adelia Cristina Silvestre Reis de Nazareth Sequeira Mota, en rebeldía en estos autos, condenándoles a pagar al demandante 2.308 euros. Las costas procesales causadas se imponen a Antonio Manuel Sequeira Mota y Adelia Cristina Silvestre Reis de Nazareth Sequeira Mota.

Contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo».

Y para que así conste y sirva de notificación en forma a los demandados Antonio Manuel Sequeira Mota y Adela Cristina Silvestre Reis de Nazareth Sequeira Mota, expido la presente en Zaragoza a cinco de octubre de dos mil dieciséis. — El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO NÚM. 12**Núm. 10.450**

Don Luis Enrique Marro Gros, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 12 de Zaragoza;

Hace saber: Que en virtud de lo acordado en los autos de procedimiento ordinario número 469/2016-D, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 LEC, por el presente se notifica a la demandada María Isabel Hernández Alayo el auto de aclaración de la sentencia dictada por este Juzgado con fecha 27 de octubre de 2016, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Acuerdo: Subsana el error material del fallo de la sentencia dictada en este procedimiento de suerte que donde dice: “debo condenar y condeno a Jesús Peralta Piracés al pago de las costas procesales”, debe decir: “debo condenar y condeno a María Isabel Hernández Alayo” al pago de las costas procesales».

Contra esta resolución no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de los recursos que procedan, en su caso, contra la resolución a la que se refiere la solicitud de aclaración.

Zaragoza, a nueve de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Luis Enrique Marro Gros.

JUZGADO NÚM. 17**Cédula de notificación****Núm. 10.452**

En el procedimiento de juicio verbal número 604/2016-C se ha dictado resolución de fecha 7 de noviembre de 2016, por la que se estima la demanda interpuesta por Agrícola Gil, S.L., frente a Frudisol, S.L., y se condena a la demandada a que pague a la actora la suma reclamada de 4.947,75 euros, más el interés legal de dicha suma desde la fecha de interposición de la demanda, con imposición de costas a la parte demandada. Asimismo, en dicha resolución se acuerda su notificación a las partes, previniéndoles que contra la misma cabe recurso de apelación, a interponer en el plazo de veinte días ante este mismo Juzgado para la Audiencia Provincial, previa constitución de un depósito de 50 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado en Banesto, indicando número de procedimiento, así como el código “Recurso 02”, tipo de recurso y fecha de la resolución recurrida.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Frudisol, S.L., se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Zaragoza, a siete de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia.

Juzgados de lo Mercantil**JUZGADO NÚM. 1****Núm. 10.446**

En el presente procedimiento de sección de calificación número 357/2012-F, seguido en el Juzgado de lo Mercantil número 1 de Zaragoza a instancia de Montajes Eléctricos Mabelec, S.R.L., representada por el procurador don Emilio Pradilla Carreras y asistida por el letrado don Fernando Pinilla Ortiz, se ha dictado con fecha 16 de septiembre de 2016 sentencia número 218/2016, estando a disposición del interesado en la Secretaría de este Juzgado.

Contra dicha resolución cabe recurso de apelación en veinte días. Al interponer el recurso el recurrente tiene que acreditar haber constituido el depósito para recurrir mediante la presentación de copia del resguardo de ingreso en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado: Banesto núm. 2232, clave 52, concepto Civil-Apelación (50 euros).

Y encontrándose la persona afectada por la calificación, José Luis Espiau Espiau, con NIF 25.445.119-N, en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo.

En Zaragoza, a nueve de noviembre de dos mil dieciséis. — El/la letrado de la Administración de Justicia.

Juzgados de lo Social**JUZGADO NÚM. 1****Cédula de notificación****Núm. 10.386**

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 188/2016 de este Juzgado de lo Social se ha dictado resolución, de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro en la Secretaría de este Juzgado, y contra la que cabe recurso de reposición ante este órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Julio Morales Serrano, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a ocho de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 1**Cédula de citación****Núm. 10.387**

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Pedro Antonio Cabrejas Serón contra San Marcial Áridos y Hormigones, S.L.; Áridos San Marcial, S.L.; Transguri, S.L.; Excavaciones Alhamesas Lacruz, S.L.; Transportes Lacruz, S.L.; Áridos y Hormigones Lacruz, S.L., y Transportes Valdarroque, S.L., en reclamación por cantidad, registrado con el número de procedimiento ordinario 721/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Excavaciones Alhamesas Lacruz, S.L., y Áridos y Hormigones Lacruz, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezcan el día 12 de diciembre de 2016, a las 9:50 horas, para la celebración de vista en la sala de vistas número 28 (sita en Ciudad de la Justicia, avenida de José Atarés, recinto Expo, edificio Vidal de Canellas, planta baja), y para el acto de conciliación el día 30 de enero de 2017, a las 11:50 horas, en la oficina judicial (sita en Ciudad de la Justicia, avenida de José Atarés, recinto Expo, edificio Vidal de Canellas, planta segunda), y de no alcanzar avenencia en dicho acto deberá acudir seguidamente a la citada sala de vistas número 28 (planta baja) al objeto de celebrar el correspondiente juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intenten valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que trasladada tal intención al actor pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Excavaciones Alhamesas Lacruz, S.L., y Áridos y Hormigones Lacruz, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a nueve de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 2**Cédula de citación****Núm. 10.388**

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Mutua de Accidentes de Zaragoza, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social núm. 11, contra Alfredo Lacaba Castellot, Instituto

Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y Pasitillos, S.L., en reclamación sobre Seguridad Social, registrado con el número de Seguridad Social 653/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Pasitillos, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 23 de mayo de 2017, a las 9:45 horas, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrán lugar en la sala de vistas número 28 (planta baja) de este Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza (sito en Ciudad de la Justicia, recinto de la Expo Zaragoza, avenida de José Atarés, 89-97, edificio Vidal de Canellas, escalera G, planta 2.^ª), pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Pasitillos, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a nueve de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 2

Cédula de citación

Núm. 10.389

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Cristina Garabaju contra Grupo Hostelero Aragón Siglo XXI, S.L., en reclamación sobre despido disciplinario, registrado con el número de despido/ceses en general 471/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Grupo Hostelero Aragón Siglo XXI, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 4 de abril de 2017, a las 10:45 horas, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrán lugar en la sala de vistas número 28 (planta baja) de este Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza (sito en Ciudad de la Justicia, recinto de la Expo Zaragoza, avenida de José Atarés, 89-97, edificio Vidal de Canellas, escalera G, planta 2.^ª), pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Grupo Hostelero Aragón Siglo XXI, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a nueve de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 3

Cédula de citación

Núm. 10.390

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra Rear Ingeniería, Maquinaria y Obras Civiles, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, en reclamación por cantidad, registrado con el número de procedimiento ordinario 408/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone

el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Rear Ingeniería, Maquinaria y Obras Civiles, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 27 de abril de 2017, a las 10:30 horas, en la sala de vistas número 33 (planta baja) de este Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza (sito en Ciudad de la Justicia, avenida de José Atarés, edificio Vidal de Canellas, bloque G), para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que trasladada tal intención al actor pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación en legal forma a Rear Ingeniería, Maquinaria y Obras Civiles, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a diez de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 3

Cédula de notificación

Núm. 10.391

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 179/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Ángel Navarro Pueyo contra la empresa Gestión y Recuperación del Cobre, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición, a interponer ante quien dicta esta resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Gestión y Recuperación del Cobre, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a once de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 3

Cédula de notificación

Núm. 10.393

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 186/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Daniel Monge Funes contra la empresa Aislamientos Integrales y Control de Ruido, S.A., sobre cantidad, se ha dictado en el día de hoy resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente (art. 188 de la Ley de la Jurisdicción Social). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta judicial.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Aislamientos Integrales y Control de Ruido, S.A., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a nueve de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 3**Cédula de notificación****Núm. 10.394**

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 297/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José María Ferreira Pinto de Lemos contra las empresas Hotel Osera, S.L.; Arturo Grupo Cantoblanco, S.L.; Arturo Servicios Generales, S.L.; Arturo Cantoblanco, S.A.; Grupo Cantoblanco Áreas de Servicio, S.L.; Cadena Hotelera H-21, S.A.; Área del Motor Portal de Monegros, S.L., y Data Concursal, S.L.P., sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado en el día de hoy resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente (art. 188 de la Ley de la Jurisdicción Social). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta judicial.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a José María Ferreira Pinto de Lemos; Hotel Osera, S.L.; Arturo Grupo Cantoblanco, S.L.; Arturo Servicios Generales, S.L.; Arturo Cantoblanco, S.A.; Grupo Cantoblanco Áreas de Servicio, S.L.; Cadena Hotelera H-21, S.A., y Área del Motor Portal de Monegros, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a nueve de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 4**Núm. 10.337**

Doña Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 313/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Elsa María Mendes Martins contra la empresa Never Quitting Zaragoza, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado la insolvencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Never Quitting Zaragoza, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a ocho de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de citación****Núm. 10.396**

Doña Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Emilio Pérez Macipe contra Idnamic Spain, S.L.;

Senda Abogados y Asesores, S.L.P., y Fondo de Garantía Salarial, en reclamación por cantidad, registrado con el número de procedimiento ordinario 649/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Idnamic Spain, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 24 de mayo de 2017, a las 11:10 horas, en la sede de este órgano judicial (sede en Ciudad de la Justicia, recinto Expo, avenida de José Atarés, edificio Vidal de Canellas, planta segunda), para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación en legal forma a Idnamic Spain, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a diez de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 6**Núm. 10.506**

Don Luis Tomás Ortega Pinto, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales núm. 218/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Stefan Marchidan contra la empresa Aislamientos Integrales y Control de Ruido, S.A., sobre extinción por causa objetiva, se han dictado auto incoando ejecución de fecha 14 de noviembre de 2016 y diligencia de ordenación de igual fecha citando a las partes a la comparecencia del artículo 280 de la LJS, que se señala para el día 13 de diciembre de 2016, a las 9:10 horas, a celebrar en la Secretaría del Juzgado, cuyas copias se encuentran en la Secretaría de este Juzgado a disposición de la parte ejecutada, contra las que caben los recursos que figuran en las mismas.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Aislamientos Integrales y Control de Ruido, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ.

En Zaragoza, a catorce de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Luis Tomás Ortega Pinto.

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:
Excmo. 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**.