

SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO

Fomento e Infraestructuras y Empleo

Núm. 8.568

Para general conocimiento de todos los participantes en el "Plan extraordinario de apoyo al empleo para el ejercicio 2015", por decreto de la Presidencia número 2.158, de 3 de julio de 2015, se acordó lo siguiente:

Único. — Rectificar error en el punto cuarto del decreto de la Presidencia número 1.766, de 1 de junio de 2015, por el que se resuelve el "Plan extraordinario de apoyo al empleo para el ejercicio 2015", que pasará a tener la siguiente redacción:

«Cuarto. — Publicar en el BOPZ, editado informáticamente en la página web *www.dpz.es*, la presente resolución, determinando que la presentación de los certificados de estar al corriente de pagos de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, requisito imprescindible para el abono del anticipo de la subvención, se realizará antes del día 30 de octubre de 2015, según lo establecido en la norma undécima de la convocatoria».

Zaragoza, a 8 de julio de 2015. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

SECCIÓN QUINTA

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Núm. 8.457

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

A los efectos previstos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, y el artículo 125 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de reforma de la siguiente línea eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Calle San Miguel, núm. 10, 50001 Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0027/15.

Objeto del proyecto: Sustitución de apoyo núm. 23 de la línea aérea a 15 kV "CP Romanos" y vano destensado de 20 metros de longitud de derivación hasta apoyo núm. 1 de instalación particular, objeto de otro proyecto.

Recorrido: Polígono 1, parcela 504, en término municipal de Retascón.

Finalidad: Dotar de suministro eléctrico a explotación agrícola

Presupuesto: 8.201,21 euros.

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

Zaragoza, 29 de junio de 2015. — El director del Servicio Provincial de Industria e Innovación, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal funcionario del Ayuntamiento de Mallén

Núm. 8.015

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone el depósito del acuerdo de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Mallén.

Visto el escrito presentado con fecha 10 de junio de 2015 por el que se solicita el depósito del referido acuerdo suscrito entre las partes el día 15 de diciembre de 2014.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Representación, Condiciones de Trabajo y Participaciones del Personal de la Administración, y la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 18 de junio de 2015. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María del Pilar Salas Gracia.

ACUERDO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE MALLÉN

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todos los funcionarios que trabajan y perciben su salario con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento de Mallén.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo a los que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todos los lugares de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Mallén.

Art. 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este acuerdo será de cuatro años y se extiende su vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Art. 4. *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del acuerdo estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Mallén.

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

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

Art. 5. *Denuncia del convenio.*

El plazo mínimo para la denuncia del convenio será del plazo mínimo de un mes antes de finalizar su vigencia pactada.

Art. 6. *Prórroga.*

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII y al calendario laboral, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que se aplicará automáticamente a todo el trabajador afectado por este acuerdo, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 7. *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los funcionarios, 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.

Art. 8. *Compensación.*

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

Art. 9. *Unidad de acuerdo.*

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10. *Jornada laboral y pausa laboral.*

La jornada laboral máxima para los funcionarios al servicio del Ayuntamiento será de treinta y siete horas y medias semanales de promedio en cómputo anual, o la parte correspondiente a los meses trabajados. Se desarrollará con carácter general de lunes a viernes, sin perjuicio de aquellos puestos que por sus especiales características requieren una distribución mediante turnos y así esté establecido y valorado en la relación de puestos de trabajo.

La distribución de la jornada semanal se realizará:

1. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 16:30 horas, de lunes a viernes.

Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada.

2. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un período de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Art. 11. *Teletrabajo.*

Primero. — Se entiende por “teletrabajo” toda modalidad de prestación regular de servicios de carácter no presencial, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, en virtud de la cual el personal puede desarrollar parte de su jornada laboral desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Segundo. — Condiciones:

1. Carácter voluntario: la participación tendrá carácter voluntario, y esa voluntariedad se mantendrá durante todo el tiempo que se haya solicitado en su inclusión.

2. Servicio activo: los funcionarios participantes deberán encontrarse en situación de servicio activo durante toda la duración del mismo.

3. Distribución del tiempo de teletrabajo: el horario susceptible de realización en la modalidad de teletrabajo no podrá superar el 60% de la jornada total en cómputo semanal. La distribución concreta de ese horario se acordará entre el teletrabajador y su supervisor directo, pudiendo ser por días completos, en cuyo caso se limitará a un máximo de tres días por semana, o en una parte de la jornada diaria.

4. Duración: será el tiempo solicitado por el interesado. Mediante preaviso, se podrá acordar la vuelta a la situación de prestación de servicios presenciales.

5. Garantía de derechos: la realización del teletrabajo no comportará ninguna disminución de las retribuciones, ni menoscabará las oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni ningún otro derecho de los funcionarios.

6. Requisitos: los funcionarios participantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Antigüedad: Deberán tener una antigüedad mínima de dos años en esta Administración.

b) Comprobación del cumplimiento de objetivos por el supervisor directo. Se supervisará semanalmente el cumplimiento de los objetivos marcados.

c) Tareas susceptibles de ser desempeñadas mediante teletrabajo. Con carácter general, se considerarán aquellas tareas que pueden ser ejercidas parcialmente de forma autónoma y no presencial como, por ejemplo:

—Elaboración de informes, estudios y expedientes.

—Asesoramiento jurídico, económico y técnico.

—Introducción de datos.

—Creación y modificación de bases de datos.

d) Tareas excluidas: Sin perjuicio de valorar cada solicitud de forma individual, quedarán excluidas las tareas que requieran contactos personales frecuentes, las de atención directa al público, las que en razón de los materiales o instrumentos utilizados en el desempeño de sus funciones no sean susceptibles de ejercerse en lugar distinto al centro de trabajo y aquellas para cuya ejecución se requiere la presencia física obligada en el lugar de desempeño habitual.

(Como conducción, mantenimiento, carreteras, cocina, campo, taller, limpieza, servicios auxiliares, vigilancia y custodia de instalaciones, servicios y bienes locales).

e) Requisitos técnicos: Los funcionarios participantes deberán disponer de un espacio de trabajo, en su domicilio o en el lugar donde se vaya a desempeñar el teletrabajo, adecuado a las funciones a desempeñar, un ordenador personal, una línea de banda ancha, cuenta de correo electrónico y medidas de seguridad adecuadas, facilitándole la Administración el acceso a los servidores con acceso seguro VPN, que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino.

Tercero. — Solicitudes:

Los interesados deberán presentar la solicitud en el Registro del Ayuntamiento dirigida al alcalde. Se resolverá en el plazo de un mes la solicitud presentada por el interesado desde que haya tenido entrada en el registro. A falta de resolución expresa y suficientemente motivada, el silencio será estimatorio.

Cuarto. — Procedimiento y criterios de selección:

a) Criterios relativos a la persona:

Con el fin de abarcar el mayor espectro de situaciones personales, familiares o de otro tipo que motiven el interés del empleado por el teletrabajo, se tendrán en cuenta entre otras que pudieran ser objetivamente apreciadas por el órgano de selección las siguientes circunstancias:

— Atención a hijos y familiares a su cargo o atención a otras personas dependientes por circunstancias personales debidamente acreditadas que se puedan valorar objetivamente.

— Necesidad de cuidado de la propia salud en circunstancias tales como convalecencias, tratamientos de larga duración y reincorporación tras bajas prolongadas. Se requerirá acreditación mediante informe médico.

— Necesidades derivadas de dificultades en la movilidad, sean temporales o permanentes.

— Necesidades derivadas de discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales.

— Distancia del domicilio habitual al centro de trabajo.

— Situaciones puntuales de formación y capacitación.

b) Criterios organizativos:

Se valorará que la prestación del servicio y el resultado del trabajo a la que esté adscrito el empleado no se vean comprometidos, para lo cual se tendrá en cuenta la distribución del tiempo de teletrabajo, las tareas concretas que puedan ser susceptibles de desarrollarse fuera del centro de trabajo, así como de supervisión y control en cuanto a su desarrollo y plazos de ejecución.

c) Finalizada la evaluación de solicitudes, el alcalde, mediante decreto, concederá o denegará la solicitud de teletrabajo efectuada por el trabajador. La denegación deberá ser suficientemente motivada. El silencio es estimatorio.

Art. 12. *Calendario laboral.*

El calendario laboral anual se fijará al comienzo de cada año, será pactado con los representantes sindicales de los funcionarios de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento y deberá tener en cuenta los siguientes principios:

1. Los días de fiesta no recuperables serán los que cada año se establezcan por las distintas administraciones.

2. Se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre. Cuando las necesidades del servicio impidiesen su disfrute, se acordará con los funcionarios afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de febrero del año siguiente.

3. La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables será objeto de compensación con otro día de permiso, elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos, vacaciones anuales u otros.

4. Durante la celebración de las fiestas patronales de septiembre, todos los funcionarios, salvo cuando resulte incompatible por necesidades del servicio, podrán disfrutar de una jornada laboral que se reducirá en un 50%, computándose como jornada completa de trabajo, pudiendo ser por días completos, en cuyo caso se limitará a un máximo de tres días por semana, o en una parte de la jornada diaria. En el caso de que cualquier servicio requiera de ser atendido durante toda la jornada, se establecerá una compensación económica que deberá fijarse de mutuo acuerdo por ambas partes antes del comienzo de las fiestas patronales.

Si el funcionario no disfrutase de la reducción de jornada de esos días, serán objeto de compensación con otras horas de permiso, elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos, vacaciones anuales u otros.

Art. 13. *Flexibilización horaria por personas dependientes.*

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. Los funcionarios que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en dos horas diarias el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. Los funcionarios que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de tres horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Art. 14. *Vacaciones anuales.*

Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a elección del trabajador, de forma continuada o en períodos mínimos de cinco días hábiles, salvo necesidades del servicio, objetivamente motivadas; o por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Se disfrutarán de forma habitual dentro del año natural, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, y hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

Deberán disfrutarse preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud del funcionario, y siempre sometido a las necesidades del servicio, podrán autorizarse períodos vacacionales fuera del período indicado.

En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que el trabajador disfrute al menos de la mitad de las vacaciones fuera del período comprendido en el párrafo anterior, la duración se incrementará en dos días hábiles.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.

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

1. Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los funcionarios, cumpliendo los criterios que en orden al servicio se planteen. En ningún momento estará de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada servicio, salvo en aquellos cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

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

3. Si por causas de necesidades del servicio, suficiente y concretamente motivadas, se modifican por parte de la Administración los períodos vacacionales ya concedidos, deberá comunicarse por escrito al interesado, con al menos diez días naturales de antelación. En este caso se compensará al funcionario con diez días naturales más de vacaciones a su elección.

Concedida la autorización para el disfrute de vacaciones, permisos, licencias o reducciones de jornada de cualquier tipo, el funcionario podrá en cualquier momento previo a su disfrute modificar la solicitud realizada, en cuyo caso podrá con posterioridad solicitar la concesión de las vacaciones, permisos, licencias o reducciones de jornada que hubiera dejado de disfrutar o a los que tuviese derecho por concurrir las circunstancias o hechos causantes de ellos.

4. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

5. El funcionario que lleve prestando un mínimo de quince años de servicios en la Administración disfrutará de los días adicionales de vacaciones conforme a lo siguiente:

- Quince años de servicios en la Administración: Un día adicional de vacaciones.
- Veinte años de servicios en la Administración: Dos días adicionales de vacaciones.
- Veinticinco años de servicios en la Administración: Tres días adicionales de vacaciones.
- Treinta años de servicios en la Administración: Cuatro días adicionales de vacaciones.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios señalados anteriormente.

Lo regulado en el párrafo anterior queda suspendido y sin efecto mientras esté en vigor el Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Art. 15. *Días por asuntos particulares.*

A lo largo del año, los funcionarios del Ayuntamiento de Mallén tendrán derecho a disfrutar de ocho días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al servicio, unidad o turno cuando así estuviera distribuido.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y se estará a las posibles ampliaciones del número de días reconocidos en la normativa vigente para la atención de asuntos particulares de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa que modifican el artículo 48.1 k) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ampliando a cinco días al año.

El disfrute de estos días deberá comunicarse con dos días de antelación al Ayuntamiento, salvo circunstancias imprevistas, y teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que hayan sido comunicados, salvo autorización previa.

Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá disfrutarse hasta el 15 de marzo del año siguiente. Estos días se entenderán en detrimento de la jornada máxima anual.

Toda fiesta que se conceda además de las ya establecidas en este acuerdo se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual, salvo disposición legal de carácter legal en contra.

Art. 16. *Permisos.*

1. Cuestiones generales:

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, solo los estrictamente necesarios, ante la jefatura de personal.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el funcionario lo comunique previamente a la Administración, justificándolo debidamente, salvo que en este acuerdo se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario.

En la referencia a los grados de parentesco, se entenderá de consanguinidad o afinidad.

2. Clasificación:

• Permisos por circunstancias familiares y personales:

Los funcionarios, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

1. Por fallecimiento:

Los funcionarios tendrán derecho a tres días hábiles si este se produce en la localidad de trabajo, y cinco días hábiles si se produce fuera de la localidad de lugar de trabajo, en caso de fallecimiento de cónyuge o parejas estables no casadas, hijos, padres y hermanos y resto de parientes de primer grado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles si se produce en la localidad de trabajo y cuatro si se produce fuera de la localidad de trabajo.

Justificante: Fotocopia de certificado de defunción.

2. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización:

Los funcionarios tendrán derecho a tres días hábiles si se produce en la localidad de trabajo, ampliables a cinco días si se produce fuera de la localidad de trabajo, por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera cuidado o reposo domiciliario, del cónyuge, parejas estables no casadas, hijos, padres hermanos y resto de parientes de primer grado.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado, los funcionarios tendrán derecho a dos días hábiles si se produce el hecho en la localidad, ampliables a cuatro días hábiles si produce el hecho fuera de la localidad de trabajo.

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación.

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

Se entenderá que existe enfermedad grave cuando se produzca una intervención quirúrgica de cirugía mayor 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 encuentra hospitalizada o en domicilio particular requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.

Justificante: Fotocopia del certificado médico.

3. Licencia por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas:

Se tendrá derecho a veinte días naturales, que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración o inscripción, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

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

Justificante: Fotocopia del libro de familia o certificado del registro de parejas estables no casadas.

4. Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días hábiles desde la firma de la resolución judicial o canónica:

Justificante: Fotocopia de la resolución canónica o judicial.

5. Por traslado de domicilio acreditado, tres días naturales por traslado del domicilio habitual:

Justificante: Documento que acredite el traslado o declaración jurada.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en la normativa vigente.

7. Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Justificante: Documento del profesor o del centro educativo que lo acredite.

8. Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales. Las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Justificante: Justificación de la necesidad de realización durante la jornada, así como documentación acreditativa de haber realizado tales actividades debidamente acreditada.

9. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Justificante: Fotocopia de libro de familia o certificado de nacimiento y parte médico de hospitalización.

10. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Incluye, entre otros supuestos, la asistencia a juicio como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente o vocal de las mesas electorales, interventor o apoderado, trámites con otras Administraciones, otras entidades u organismos públicos o privados, personas física o jurídicas públicas o privadas y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

11. Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida. Los funcionarios tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

Justificante: El justificante médico.

12. Acompañamiento al médico a hijos menores, cónyuges y parientes dentro del primer grado. Los funcionarios tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o siendo mayores discapacitados o personas dependientes, asimismo a cónyuges y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

La asistencia médica con hijos menores de 18 años, o siendo mayores discapacitados o personas dependientes sin limitación de horas, y para el resto de familiares con el límite de veinte horas para la asistencia sanitaria al médico generalista. Para acudir al médico especialista el tiempo indispensable.

Justificante: El justificante médico.

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

Justificante: Aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

14. Para asistir a cursos, jornadas, seminarios o similares, a los que asista el personal municipal, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del empleado público, con la debida justificación.

Justificante: Aportando la admisión al curso, jornada, seminario o similares.

Art. 17. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal y familiar.*

1. Permiso por paternidad:

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

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el permiso por parto y la de adopción o acogimiento.

Se concederán veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción, acogimiento o tutela se produzca en una familia numerosa; cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las señaladas.

Se concederá veinte días naturales ininterrumpidos cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido o tutelado tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económico del funcionario durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que les resulten más favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

El permiso igualmente se podrá disfrutarse íntegramente en el caso de que el hijo nazca sin vida o no cumpla los requisitos del artículo 30 del Código Civil.

• Permiso de paternidad puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial:

A) Principios generales:

— El disfrute a tiempo parcial del permiso requerirá de acuerdo previo entre el funcionario afectado y el órgano competente para su concesión.

— A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

— La Alcaldía, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

— El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el período de duración del permiso o a parte de aquel, sin perjuicio de lo dispuesto en las reglas que siguen.

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

B) Reglas para el disfrute de los permisos a tiempo parcial:

— El período durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que en ningún caso se pueda superar la duración establecida para el permiso.

— El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo, a iniciativa de este y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

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

C) Incompatibilidades:

— El disfrute a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo funcionario de los derechos previstos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de doce meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

— Igualmente, será incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

2. Permiso por maternidad, adopción o acogimiento:

A) Permiso por maternidad: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) Protección del embarazo:

Para garantizar la efectiva protección de la madre y del feto durante el embarazo se tendrá en cuenta las condiciones del puesto de trabajo. (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y modificaciones de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Se tiene que tener en cuenta el resultado de la evaluación de riesgos, que si se revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora se tendrá derecho a que se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo o el turno de trabajo de la trabajadora afectada 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 trabajadora embarazada o del feto, con el informe del médico que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, no supondrá modificación de las retribuciones y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al destino de origen.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante el embarazo.

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 hijo y con las condiciones y requisitos establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

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

A opción de la madre o el padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por un permiso retribuido de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular por permiso de paternidad o maternidad.

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

Art. 18. *Licencias.*

1) Licencia sin sueldo:

El funcionario afectado por este acuerdo con un año de antigüedad como mínimo podrá solicitar a la Alcaldía el permiso sin retribuir de tres meses cada dos años.

Al personal interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

2) 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 veinte días de antelación, que deberá contar con el informe favorable y será concedida por Alcaldía, quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador; siendo este informe vinculante para la concesión o no del curso.

Esta licencia podrá concederse por la Alcaldía, que es la competente para acordar el derecho a percibir toda la remuneración correspondiente a los días de licencia.

Art. 19. *Disminución de jornada.*

A) Por cuidado de hijos y familiares:

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

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

El funcionario tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca la legislación vigente. No obstante, si dos o más funcionarios de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el alcalde de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

B) Por razón de edad o salud:

Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial. La concreción corresponderá al funcionario, dentro de su jornada ordinaria. El funcionario deberá pre avisar a la Corporación con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

C) 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 trabajadores podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, dentro del horario fijo de presencia en el puesto, con disminución proporcional de las retribuciones.

Art. 20. *Excedencias.*

Principios generales:

1. Para los funcionarios, este apartado de licencias queda regulado por la siguiente legislación:

- Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 89.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.

- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- Otras normas que puedan ser de aplicación.

2. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

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

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

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

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

- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

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

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

- c) Excedencia por cuidado de familiares:

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

- d) Excedencia por razón de violencia de género:

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

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

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

CAPÍTULO V

VIOLENCIA DE GÉNERO

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social, tendrán derecho a:

Art. 21. *Las faltas de asistencia.*

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, 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.

Art. 22. *Reducción de jornada.*

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.

Art. 23. *Adaptación del tiempo de trabajo.*

La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración pública competente en casa caso.

Art. 24. *Movilidad.*

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

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

Art. 25. *Excedencia.*

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

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

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

Art. 26. *Suspensión del contrato de trabajo.*

La funcionaria, como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VI

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS DEL PERSONAL

Art. 27. *Acceso y oferta de empleo público.*

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y la relación de puestos de trabajos aprobados, el Ayuntamiento 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, con el siguiente orden de preferencia:

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

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

Art. 28. Provisión y promoción.

1. Reingreso del personal en excedencia:

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

2. Movilidad interna:

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

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

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

3. Movilidad funcional:

Cada Administración pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del derecho de los funcionarios a la movilidad podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

Las Administraciones públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares.

En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

4. Promoción interna:

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

El Ayuntamiento reservará, en su caso, el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

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

5. Promoción profesional:

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

Cuerpos o escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A	20	30
Grupo A2/B	16	26
Grupo C1	11	22
Grupo C2	9	18
Grupo E (agrup. prof.)	7	14

Los funcionarios podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en los términos establecidos en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma de Aragón en desarrollo del EBEP que regule esta materia, siempre que se respeten los límites de masa salarial establecidos en la disposición adicional segunda.

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

6. Nuevo ingreso:

Los sistemas selectivos de funcionarios serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente.

Art. 29. Funcionarios interinos y bolsas de empleo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un funcionario se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses se atenderán mediante la contratación de funcionarios inte-

rios, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeña, en los términos de la legislación vigente.

Para la selección de los funcionarios interinos se elaborarán bolsas de empleo en los siguientes supuestos:

1. Lista de espera derivada del último proceso selectivo.
2. Prórroga de una lista de espera derivada de proceso selectivo.
3. Constitución de una lista de espera mediante convocatoria pública de libre concurrencia.

Art. 30. Formación.

Los funcionarios municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones y entidades públicas y privadas.

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

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

El Ayuntamiento incentivará la realización por los funcionarios de los cursos relacionados con su puesto de trabajo y/o su promoción profesional.

Se destinará una aplicación presupuestaria anual para el Plan de formación.

Art. 31. Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y racionalización del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas.

La relación de puestos de trabajo, que en todo caso será pública, contendrá para cada unidad administrativa la dotación de puestos de trabajo con las siguientes determinaciones:

- Denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico.
- Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar el tipo de puesto, el sistema de provisión y los grupos o plazas a los que deban adscribirse y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarios para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
- Igualmente podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.
- Se procurará que los puestos que queden vacantes, cuando sea necesaria su provisión, se cubran a la mayor brevedad posible, por el procedimiento legalmente establecido, en los términos que prevea la legislación vigente de cada momento.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

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

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

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

Art. 33. Retribuciones.

Las retribuciones del personal funcionario son básicas, complementarias y pagas extraordinarias.

Son retribuciones básicas: el sueldo base y los trienios.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. Sueldo base:

Su cuantía será la que corresponda a cada funcionario en función del grupo retribuido al que pertenezca según la Ley 7/2007, de 2 de abril, LBEP, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Los trienios:

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

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

Se acuerda reconocer los trienios a los funcionarios interinos y serán reconocidos por solicitud del interesado a partir del primer día hábil del mes completo en que se cumplan tres años de servicio.

3. Complemento de destino:

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

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

4. Complemento específico:

El 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 podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

5. Pagas extraordinarias:

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el complemento de productividad y las gratificaciones extraordinarias, salvo que se disponga otra cosa por ley.

Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación y derechos del empleado en los seis meses inmediatos anteriores. Se percibirán a partir de su devengo.

6. Complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

Corresponde su asignación al alcalde con sujeción a los criterios que fijen en las bases de ejecución que se establezcan cada año en los presupuestos del Ayuntamiento.

7. Servicios extraordinarios:

Se establece la prohibición de hacer horas extraordinarias, y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizadas por escrito por Alcaldía y las que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, aunque no hayan sido utilizadas por escrito.

En ningún caso este tipo de trabajos podrá adoptar la situación de normalidad y continuidad.

Estos importes serán revisados anualmente y se establecerán en las bases de ejecución de presupuestos del Ayuntamiento.

Art. 34. *Quebranto de moneda.*

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

Art. 35. *Anticipo de nómina.*

Los funcionarios municipales podrán solicitar en concepto de anticipo de nómina hasta dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de doce mensualidades, en caso de haber sido solicitada una mensualidad, y en catorce si estas hubieran sido dos. Se concederán por riguroso orden de petición. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos por el jefe de personal. El funcionario deberá tener una antigüedad mínima de un año.

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

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

Los funcionarios interinos solo podrán pedir hasta una mensualidad, y deberán devolver el anticipo, con el correspondiente ajuste del importe a percibir en nómina o finiquito, antes de la finalización de dicho contrato.

Art. 36. *Estructura de la nómina.*

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a que corresponda.

La aceptación del cobro de la nómina supone la conformidad con la misma en todos sus términos.

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

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

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

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

Art. 37. *Desplazamientos.*

Cuando el funcionario, en su jornada laboral, haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,19 euros o, en su defecto, el importe del transporte público (si lo hubiera o en su defecto otro transporte), abonándosele en la nómina.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller, oficina o instalaciones públicas en que su funcionario presta sus servicios.

CAPÍTULO VIII

ASISTENCIA SANITARIA

Art. 38. *Asistencia sanitaria municipal.*

La asistencia sanitaria del personal funcionario al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

Art. 39. *Incapacidad temporal.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y considerando la Instrucción de 15 de marzo de 2013 de la Dirección General de la Función Pública y calidad de servicios del Gobierno de Aragón, por la que se modifica la instrucción de 10 de octubre de 2012, por la que se aprueba los criterios de gestión sobre medidas en materia complementaria de incapacidad temporal.

Las prestaciones económicas derivadas de la situación de incapacidad temporal se regirán por lo siguiente:

Al personal funcionario del Ayuntamiento de Mallén acogido al régimen general de la Seguridad Social se le reconocerá los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día (durante los tres primeros días), se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad (salvo los complementos que retribuían el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desarrolla el trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos).

A efectos de lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con carácter excepcional y en los supuestos debidamente justificados en que así lo determine un informe médico, se establece un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento.

A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- Los supuestos de enfermedad crónica o grave calificados como tales mediante informe del médico o especialista correspondiente que den lugar a baja.
- Bajas por enfermedad contagiosa (se hará constar así en informe médico).
- Bajas por enfermedad que perjudiquen las facultades de conducir o utilizar vehículos o maquinaria (se hará constar así en informe médico).
- Bajas por enfermedades físicas, psíquicas o psiquiátricas que se puedan ver agravadas por la realización de trabajo o pudieran ser peligrosas para los compañeros del enfermo (se hará constar así en informe médico).
- Todas las bajas que traigan causa en el embarazo.
- Bajas por accidente o enfermedad profesional del punto segundo.
- Enfermedades graves no incluidas en los supuestos anteriores y que de esta manera sean calificados y determinados por la administración del Estado (anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio; BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011).

— Aquellas otras patologías que revistan una especial gravedad y que hayan sido determinadas por la ponencia técnica creada al efecto en la Diputación General de Aragón, cuyas decisiones en este sentido tendrán efectos en este Ayuntamiento.

2.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Las prestaciones económicas y conceptos retributivos complementados por la incapacidad temporal:

1. Las prestaciones económicas a las que afectan las medidas en materia de incapacidad temporal de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social son las siguientes:

- Incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral).
- Incapacidad temporal por contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo).

2. El complemento retributivo, previsto en el artículo 9 de la Ley de Medidas Extraordinarias en el Sector Público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria, se cuantificará determinando el haber real de las retribuciones del mes anterior que viniera percibiendo o, en su caso, debiera percibir el interesado.

Tal cuantificación incluirá los siguientes conceptos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, que incluirá la totalidad de sus componentes.

3. Las pagas extraordinarias, a percibir de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, no resultarán afectadas por las situaciones de incapacidad temporal.

- El tratamiento de las recaídas:

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

2. En aquellas situaciones de incapacidad temporal que, sin solución de continuidad y como consecuencia de su agravamiento, deriven en una enfermedad grave, se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones percibidas por el interesado en el mes anterior al de causarse la incapacidad desde la fecha del inicio de la incapacidad temporal.

• Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por las medidas en materia de incapacidad temporal contempladas en la Ley de Medidas, siendo de aplicación el régimen vigente.

- Ausencias por enfermedad:

1. Las ausencias debidas a enfermedad que supongan la no asistencia al centro de trabajo de hasta tres días requerirán la presentación del parte de baja médica o, en su caso, del correspondiente justificante expedido por el facultativo que lo hubiese atendido, ante el Ayuntamiento. Todo ello sin perjuicio de que el Ayuntamiento, por propia iniciativa o a instancia de parte, recabe de la Inspección Sanitaria de la Seguridad Social o de la entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social los informes pertinentes con el fin de verificar la situación. A partir del cuarto día solo se considerará incapacidad temporal la que se justifique mediante el correspondiente parte de baja médica.

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

3. Las ausencias contempladas en el párrafo primero de este apartado que no se acrediten de acuerdo con lo previsto en el apartado primero determinarán la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin perjuicio de la adopción de las medidas que correspondan en el orden disciplinario.

Las previsiones establecidas en este artículo sobre incapacidad temporal permanecerán vigentes e inalterables mientras no se modifique el acuerdo de Pleno en que se aprobaron Pleno ordinario de 25 de marzo de 2013 y el Pleno extraordinario de 18 de abril de 2013 o la legislación general establezca unas más generales.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 40. Premio por antigüedad.

Se establece un premio por antigüedad en la Administración consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

— Cumplidos veinticinco años de servicio en la Administración el funcionario podrá optar por disfrutar de veintiséis días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los veinticinco días antes mencionados. Cuando el funcionario haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir veinticinco años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero. En caso de que un funcionario no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir veinticinco años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El funcionario que no complete veinticinco años de servicio, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

Art. 41. Premio de jubilación.

Se establece una ayuda de 1.000 euros cuando el funcionario con más de diez años de servicio se jubile por edad, invalidez permanente y absoluta, o por invalidez permanente y total, que será percibida por el interesado por una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del INSS.

Art. 42. Seguro de accidentados.

El Ayuntamiento garantiza un seguro colectivo de accidentados veinticuatro horas para todo el personal funcionario para el que es de aplicación este convenio cubriendo los siguientes riesgos:

- Fallecimiento natural.
- Fallecimiento por accidente.
- Invalidez permanente absoluta.
- Fallecimiento por accidente laboral.
- Gran invalidez.

Dicho seguro entrará en vigor una vez sea contratado siguiendo los procedimientos de contratación para las Administraciones públicas. No obstante, previamente se acordarán con el delegado de personal los capitales cubiertos, en función de la disponibilidad presupuestaria.

Art. 43. Ayudas sociales.

Todos los funcionarios municipales, cónyuges y descendientes que conviven o estén a su cargo tendrán derecho a percibir una cantidad máxima de 200 euros anuales por funcionario, en los siguientes supuestos:

- Gafas hasta el máximo anual.
- Lentillas hasta el máximo anual.
- Empaste hasta el máximo anual.
- Limpieza bucal hasta el máximo anual.
- Prótesis dental hasta el máximo anual.
- Ortopedias hasta el máximo anual.
- Audífonos hasta el máximo anual.

Si se produjese la rotura de las gafas o prótesis a lo largo del año, durante el desempeño de sus tareas habituales, se procederá a la sustitución con el límite 500 euros anuales, siempre que el funcionario demuestre que ha actuado con diligencia del desempeño de su puesto de trabajo, utilizando para ello los EPIs indicados para cada caso.

Para percibir estas ayudas, el empleado deberá tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio del Ayuntamiento de Mallén y presentar la correspondiente factura.

El importe referido de 200 euros será aplicable al año 2015, y será actualizado según bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento.

Art. 44. Otras mejoras.

1. Apoyo familiar:

El Ayuntamiento de Mallén hará efectivo al funcionario a su servicio, con carácter mensual, por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado para toda actividad laboral y mayores dependientes de primer grado legalmente reconocidos la cantidad de 50 euros.

2. Piscinas municipales:

Para los funcionarios públicos, cónyuge, pareja estables no casadas e hijos el abono de la piscina municipal será gratuito. No se incluye ninguna otra actividad o curso que se realice en la piscina municipal.

Para poder ser beneficiario de estas ayudas se deberá tener una antigüedad mínima de seis meses en el Ayuntamiento.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 45. Salud laboral.

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

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

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

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

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

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

Art. 46. Vigilancia de la salud laboral.

Se vigilará la salud laboral de los funcionarios en función de los riesgos a los que estén sometidos, como mínimo una vez al año, en horario de trabajo, y por cuenta de la Corporación.

En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento del Ayuntamiento, estudiándose su posible recolocación.

Art. 47. Ropa de trabajo.

Con carácter obligatorio y gratuito anualmente, el Ayuntamiento proporcionará a los funcionarios ropa adecuada a cada puesto de trabajo, cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

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

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

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

Art. 48. Protección del embarazo.

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

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 49. Órgano de representación sindical.

El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en el Ayuntamiento de Mallén ante la Corporación.

Los delegados de personal son el órgano de representación de los funcionarios públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 4.º de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1.ª Recibir información previa sobre:

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

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

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

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

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

Art. 50. Derecho de reunión.

Están legitimados para convocar una reunión:

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

b) El delegado de personal.

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

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

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

Art. 51. Asambleas de funcionarios.

Los funcionarios dispondrán de hasta quince horas anuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales. Dichas asambleas deberán comunicarse a la Corporación con cuarenta y ocho horas de antelación.

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

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

Art. 52. Secciones sindicales.

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

Art. 53. Servicios mínimos.

En el caso de huelga, la Corporación y el comité de huelga establecerán, de forma negociada, los servicios mínimos imprescindibles.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 54. Régimen disciplinario.

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

CAPÍTULO XIII

OTRAS MATERIAS

Art. 55. Jubilación.

Los funcionarios podrán acceder a la jubilación parcial según la legislación vigente.

Art. 56. Asistencia jurídica.

La Corporación facilitará el asesoramiento y la defensa jurídica en juicio y fuera de él a todos los funcionarios que tengan cualquier conflicto derivado del trabajo que desempeñen en el Ayuntamiento, así como el pago de las costas, en su caso, salvo dolo o negligencia grave si así lo determinaran los Tribunales. En el supuesto de que el fallo condenase al pago de las costas a favor del funcionario, éstas revertirán al Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes desde su percepción.

Art. 57. Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un funcionario que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo, siempre que dicha privación no se haya producido por embriaguez, consumo de estupefacientes o exceso de velocidad.

CAPÍTULO IX

MOTIVACIÓN DE ACTOS

Art. 58. Motivación de actos.

A los efectos de lo establecido en este convenio no se considerará motivación suficiente la alusión general sin más concreción al “interés público”, “necesidades del servicio” o expresiones generales similares.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. — Referencias terminológicas.

Las referencias al cónyuge incluirán también a las personas que se encuentren ligadas de forma permanente por análoga relación de afectividad a la conyugal cuando figure inscrita como tal en el registro de Parejas estables no casadas.

Las referencias a lo hijos incluirán también aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge.

Segunda. — Masa salarial.

Como consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones del personal al servicio del sector público y la masa salarial no podrá experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Se aplicarán las medidas y mejoras establecidas en el presente acuerdo en tanto en cuanto no implique un incremento de la masa salarial o hasta el Estado establezca otra cosa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. — El Decreto 176/2014, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento que regula el sistema de ayudas de acción social a favor de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, será de aplicación al personal de este Ayuntamiento en virtud del artículo 235.3 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, siempre que no implique un incremento de la masa salarial. Se faculta al alcalde para la adaptación del procedimiento de solicitud de dichas ayudas, tramitación y concesión de las mismas.

Las referencias de dicho decreto que se hacen a los órganos propios de la DGA se entenderán hechas a los órganos equivalentes de este Ayuntamiento.

Las cuantías se actualizarán en la forma que se establece la disposición adicional quinta de dicho decreto.

ANEXO I

Grados de parentesco

GRADOS	TITULAR/CÓNYUGE			
1º	Padre/ Madre	Suegro/ suegra	Hijo/ hija	Yerno/ nuera
2º	Abuelo/ Abuela	Hermano/ Hermana	Cuñado/ Cuñada	Nieto/ Nieta
3º	Bisabuelo/ Bisabuela	Tío/ Tía	Sobrino/ Sobrino	Biznieta/ Biznieta
4º	Primo/Prima			

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALFAMÉN

Núm. 8.498

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 25 de junio de 2015, aprobó el pliego de cláusulas administrativas que ha de regir el procedimiento abierto para la adjudicación de pastos de la "Dehesa Boyal Artizal" para la temporada 2015-2016.

Lo que se hace público para que en el plazo de quince días puedan formularse las reclamaciones que se consideren oportunas.

Simultáneamente se anuncia la siguiente subasta:

Objeto: Tierra blanca para pastos.

Tipo: 1.060 euros.

Duración de la explotación: Del 1 de octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2016.

Garantía definitiva: 4% de la adjudicación, en metálico o aval.

Proposiciones: Durante veinte días naturales siguientes a la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Alfamén, a 25 de junio de 2015. — El alcalde, Alejandro Jesús Gil Arnal.

BREA DE ARAGÓN

Núm. 8.351

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 20 de mayo de 2015, ha aprobado inicialmente el expediente de la modificación núm. 1 del presupuesto del Ayuntamiento de Brea de Aragón para el ejercicio 2015.

Expuesto el expediente a información pública en el BOPZ núm. 129, de 9 de junio de 2015, transcurrido el plazo de quince días sin que se hayan formulado reclamaciones, ha quedado aprobado definitivamente, de conformidad con el artículo 169.1 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:

Detalle de las modificaciones de crédito

Transferencias de crédito - Aumentos				
Descripción	Aplicación presupuestaria	Inicial	Aumento	Definitivo
Sueldos Grupo A2	9200 - 12001	15.600,00	168,16	15.768,16
Sueldos Grupo C2	9200 - 12004	9.900,00	122,37	10.022,37
Sueldos Grupo E	9200 - 12005	8.900,00	131,87	9.031,87
Trienios funcionarios	9200 - 12006	5.800,00	81,20	5.881,20
Comp. Destino funcionarios	9200 - 12100	14.000,00	227,37	14.227,37
Comp. Específico funcionarios	9200 - 12101	14.000,00	251,03	14.251,03
Personal laboral abastecimiento agua y alcantarillado	1610 - 13000	41.300,00	780,99	42.080,99
Personal laboral Guardería Infantil	3230 - 13000	35.800,00	512,04	36.312,04
Personal laboral Administración	9200 - 13000	33.300,00	445,22	33.745,22
Personal laboral Parques y Jardines	1710 - 13100	29.500,00	194,41	29.694,41
		208.100,00	2.914,67	211.014,67

Transferencia de crédito - Disminuciones				
Descripción	Aplicación presupuestaria	Inicial	Disminución	Definitivo
Otros suministros	130 - 22199	31.300,00	2.914,67	28.385,33

Contra el acuerdo citado, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ.

Brea de Aragón, a 1 de julio de 2015. — El alcalde, Raúl García Asensio.

COMARCA CAMPO DE CARIÑENA

Núm. 8.508

El señor presidente de la Comarca del Campo de Cariñena ha dictado un decreto de fecha de 9 de julio de 2015, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Decreto número 293/2015.

En virtud del artículo 51 del Decreto legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón, así como del artículo 51 del Reglamento orgánico de la Comarca del Campo de Cariñena,

RESUELVO:

Primero. — Cesar a los siguientes consejeros como vicepresidentes de la Comarca del Campo de Cariñena, agradeciéndoles los servicios prestados.

— Doña Sara Esther Morales Muela.

— Don Antonio Jesús Rubio García.

Segundo. — El siguiente decreto producirá efectos con fecha de 15 de julio de 2015.

Tercero. — Dar cuenta de la presente resolución al Consejo en la inmediata sesión que este celebre.

Cuarto. — Publicar el contenido de este decreto en el BOPZ.

Quinto. — Notificar la resolución a los interesados».

Cariñena, a 10 de julio de 2015. — El presidente en funciones, Lucio Cucalón Bernal.

LA MUELA

Núm. 8.506

ANUNCIO relativo a padrón de la tasa de suministro de agua potable e impuesto de la contaminación de las aguas correspondiente al segundo trimestre de 2015 en el término municipal de La Muela.

Por decreto de Alcaldía núm. 565ml/2015, de fecha 9 de julio de 2015, se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón correspondiente a la tasa por servicio de suministro de agua potable y del impuesto de la contaminación de las aguas de la Comunidad Autónoma de Aragón del segundo trimestre de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza:

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón correspondiente a la tasa por suministro de agua e impuesto de la contaminación de las aguas del segundo trimestre de 2015 se encuentra expuesto al público por término de veinte días a partir del siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: De acuerdo con el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y con el artículo 10.2 del Reglamento regulador del impuesto sobre la contaminación de las aguas, el plazo para el pago en voluntaria será de dos meses desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOPZ.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: Los contribuyentes que no tengan domiciliado el pago o que por cualquier motivo no lo hayan abonado deberán dirigirse al servicio de suministro de aguas del Ayuntamiento para recibir la documentación necesaria, de la cual la carta de pago le será diligenciada de recibí en el momento de abono por la entidad bancaria correspondiente.

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 pago 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 (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 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.

• Impuesto sobre la contaminación de las aguas (la liquidación no agota la vía administrativa):

— Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago.

— Preceptivamente, reclamación económico-administrativa, ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de