



En este documento, de contener datos de carácter personal objeto de protección, éstos se encuentran omitidos -sustituidos por asteriscos (*)- en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

**SESIÓN ORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO PLENO CELEBRADA EL DÍA
27 DE ENERO DE 2012.**

En la Casa Consistorial de la Ciudad de Valencia, siendo las once horas y cinco minutos del día veintisiete de enero de dos mil doce, se abre la sesión bajo la Presidencia de la Excm. Sra. Alcaldesa D.^a Rita Barberá Nolla; asisten los Ilmos. Sres. Tenientes de Alcalde D. Alfonso Grau Alonso, D. Jorge Bellver Casaña, D. Silvestre Senent Ferrer, D. Vicente Igual Alandete, D.^a Marta Torrado de Castro, D. Ramón Isidro Sanchis Mangriñán, D. Alfonso Novo Belenguer y D.^a M.^a Irene Beneyto Jiménez de Laiglesia; los Sres. Concejales D.^a M.^a Jesús Puchalt Farinós, D. Francisco Lledó Aucejo, D. Félix Crespo Hellín, D.^a M.^a Àngels Ramón-Llin Martínez, D. Vicente Aleixandre Roig, D.^a Beatriz Simón Castellet, D. Juan Vicente Jurado Soriano, D.^a Lourdes Bernal Sanchis, D.^a Ana Albert Balaguer, D. Joan Calabuig Rull, D. Salvador Broseta Perales, D.^a Anaïs Menguzzato Garcia, D. Vicent Manuel Sarrià Morell, D.^a Isabel Dolz Muñoz, D. Pedro Miguel Sánchez Marco, D.^a Pilar Calabuig Pampló, D. Félix Melchor Estrela Botella, D. Joan Ribó Canut, D.^a Consol Castillo Plaza, D.^a M.^a Pilar Soriano Rodríguez, D. Amadeu Sanchis i Labiós y D.^a Rosa Albert Berlanga. Asimismo, asiste el Sr. Secretario General del Pleno, D. Pedro García Rabasa, y el Sr. Interventor General Municipal, D. Ramón Brull Mandingorra.

Excusa su asistencia el Ilmo. Sr. Teniente de Alcalde D. Miquel Domínguez Pérez. El Sr. Concejel D. Cristóbal Grau Muñoz se incorpora en el punto nº 7 del orden del día.

ORDEN DEL DÍA

1.

El Ayuntamiento Pleno da por leídas y, por unanimidad, aprueba el acta de la sesión ordinaria de 30 de diciembre de 2011.

2.

La Alcaldía da cuenta y el Ayuntamiento Pleno queda enterado de las resoluciones nº 1157 al 1162, 591-G al 906-G, 167-S al 200-S, 2987-H al 4843-H, 746-P al 907-P, 405-U al 498-U, 488-C al 588-C, 186-M al 257-M, 434-T al 505-T, 52-K al 63-K, 402-X al 504-X, 303-O al 375-O, 71-B al 101-B, 3013-W al 3732-W, 63-R al 89-R, 71-A al 79-A, 64-J al 75-J, 69-D al 79-D, 18-F al 21-F, 545-L al 616-L, 27-E al 31-E, 111-Q al 125-Q, 2530-Ñ al 3014-Ñ y 679-I al 828-I, correspondientes al mes de diciembre de 2011, a efectos de lo establecido en el art. 46.2, apartado e), de la Ley 7/85.

3.

La Alcaldía da cuenta y el Ayuntamiento Pleno queda enterado de los acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno Local en sesiones de 2, 9 y 16 de diciembre de 2011, a efectos de lo establecido en el art. 46.2, apartado e), de la Ley 7/85.

4.

La Alcaldía da cuenta y el Ayuntamiento Pleno queda enterado del acuerdo adoptado por el Patronato de la Fundació de la Comunitat Valenciana ‘Observatori Valencià del Canvi Climàtic’ el 21 de noviembre de 2011, del siguiente tenor:

“De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos de la Fundació de la CV Observatori Valencià del Canvi Climàtic, y una vez designados los nuevos patronos por



cada uno de los grupos políticos municipales, tras las últimas elecciones locales, queda constituido el nuevo patronato de esta Fundación, que estará formado por las siguientes personas:

- Dña. M^a Àngels Ramón-Llín Martínez, Presidenta
- D. Alfonso Grau Alonso, Patrono designado por el Grupo Municipal PP
- Dña. Isabel Dolz Muñoz, Patrona designada por el Grupo Municipal PSOE
- D. Joan Ribó Canut, Patrono designado por el Grupo Municipal Compromís
- Dña. Rosa Albert Berlanga, Patrona designada por el Grupo Municipal EUPV
- D. Alfonso Novo Belenguer, Patrono designado libremente por la Presidenta
- D. *****, Patrono designado libremente por la Presidenta.”

5.

La Alcaldía da cuenta, y el Ayuntamiento Pleno queda enterado, del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local el 20 de enero de 2012 (nº 54 -Eº 31-), del siguiente tenor:

“Previa declaración de urgencia, visto el correspondiente expediente del Servicio de Jardinería instruido para la modificación de los estatutos del Organismo Autónomo Municipal Parques y Jardines Singulares y Escuela Municipal de Jardinería y Paisaje y disolución y extinción de la Fundación Escuela Municipal Jardinería y Paisaje, y visto el informe del Servicio de Jardinería, se acuerda:

Primero. Designar, de conformidad con las propuestas formuladas por los distintos Grupos Municipales, a las personas que integrarán el Consejo Rector del Organismo Autónomo Municipal Parques y Jardines Singulares y Escuela Municipal de Jardinería y Paisaje:



Grupo Popular:

- D. Ramón Isidro Sanchis Mangriñán.
- D^a. M^a. Àngels Ramón Llín Martínez.
- D. Vicente Aleixandre Roig.
- D^a. Lourdes Bernal Sanchis.
- D^a. Ana M^a. Albert Balaguer.

Grupo Socialista:

- D^a. Isabel Dolz Muñoz.
- D. Vicent M. Sarriá Morell.

Grupo Compromís:

- D^a. M^a. Pilar Soriano Rodríguez.

Grupo Esquerra Unida del País Valencià:

- D^a. Rosa Albert Berlanga.

Segundo. Notificar este acuerdo a los Grupos Políticos Municipales y a la Dirección del organismo autónomo.”

6.

“Visto el Proyecto de Modificación del Plan Especial de Ordenación del Paseo Marítimo en al ámbito de la manzana M-1, referida al cerramiento de las terrazas ubicadas en las concesiones anexas a los restaurantes del paseo de Neptuno, visto el informe de Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, y de conformidad con el dictamen de la Comisión de Urbanismo, Calidad Urbana y Vivienda, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad acuerda:

Primero. Aprobar definitivamente la Modificación del Plan Especial de Ordenación del Paseo Marítimo en el ámbito de la manzana M-1, referida al cerramiento de las terrazas ubicadas en las concesiones anexas a los restaurantes del paseo de Neptuno.

Segundo. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia previa comunicación y remisión del proyecto diligenciado a la Comisión Territorial de Urbanismo.

Tercero. Comunicar el presente acuerdo al Ministerio de Medio Ambiente, a la Demarcación de Costas en Valencia, Servicios municipales afectados y a las personas interesadas.”

Se hace constar que el presente acuerdo fue adoptado con el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros que integran la Corporación Municipal.

7.

“De conformidad con el informe de la Asesoría Jurídica y el dictamen de la Comisión de Hacienda, Dinamización Económica y Empleo, el Ayuntamiento Pleno acuerda que la Corporación quede enterada del Decreto nº 332, de 2 de diciembre de 2011, dictado por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana por el que se declara apartada y desistida a la procuradora D^a *****, en nombre de la Agrupación de Interés Urbanístico Camino Hondo del Grao de Valencia, y terminado el procedimiento ordinario nº 1/245/2010 interpuesto por dicha demandante contra Resolución de Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda de 8 de julio de 2010, que aprobó definitivamente la Modificación del Plan General de Ordenación Urbana en el ámbito Grao-Cocoteros y Plan Parcial Sector Grao de Valencia.”

8.

“Vistas las actuaciones obrantes en el expediente y de conformidad con el dictamen de la Comisión de Hacienda, Dinamización Económica y Empleo, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad acuerda desestimar la solicitud formulada por la entidad Consorcio Hospital General Universitario representada por D. *****, relativa al reconocimiento de la bonificación del 95% sobre la cuota del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, correspondiente a la obra de construcción de edificio docente y de investigación en el Hospital General Universitario de Valencia en Avda. Tres Cruces, 2, tramitada en el expediente nº E 03601 2011 34.”

Se ausenta de la sesión el Sr. Sanchis Mangriñán.

9.

Mediante dictamen de la Comisión de Hacienda, Dinamización Económica y Empleo se da cuenta del informe correspondiente al cuarto trimestre de 2011, sobre cumplimiento de plazos para el pago de las obligaciones municipales, previsto en los arts. 4 y 5 de la Ley 15/2010, de 5 de julio.

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sánchez dice que el informe revela que a 11 de noviembre de 2011 había 3.313 facturas -que sumaban casi 190 millones de euros- pendientes de pago. Resalta que el informe se refiere sólo a las facturas registradas antes de dicha fecha, por lo que seguro que habrá más. Especialmente, las facturas correspondientes a los servicios de noviembre y diciembre de 2011 que, una vez más, se pagarán en 2012 retrayendo recursos para el año en curso.

Resume la situación durante el ejercicio de 2011 y señala que en el primer trimestre había facturas pendientes de pago por importe de 112 millones; en el segundo,



por 142 millones; en el tercero; por 197 millones; y en el cuarto y último, por 190 millones. Y dice. “Y eso que ustedes pagan a tiempo, menos mal”.

Considera que estos datos son preocupantes por diversos motivos. En primer lugar, porque hay gran cantidad de empresas -grandes y pequeñas- pendientes de cobrar, lo que incide gravemente en sus cuentas de resultados y en los pagos que se ven obligadas a retrasar. En segundo lugar, porque sus trabajadores y trabajadoras o no cobran o se han ido al paro. Y también es preocupante que todo siga igual; el gobierno municipal sigue gestionando igual y sigue tomándose poco en serio los problemas de este Ayuntamiento, de las empresas y sus plantillas.

Resalta que el informe revela que hay facturas del 2007, 2008, 2009 y 436 del 2010. Estos 190 millones pendientes de pago suponen el 27% del Presupuesto ordinario de 2011, lo que anuncia que las facturas del 2012 tampoco se pagarán en plazo porque hay que abonar antes el 2011.

Prosigue diciendo que la mala gestión del PP en Valencia genera como un efecto secundario negativo intereses de demora. Estos 190 millones generarán casi 1.300.000 euros en intereses de demora por cada mes de retraso. Entre el 2008 y el 2011 se pagaron 16.600.000 euros. En 2011, 5 millones de euros como mínimo. Ese dinero podría haberse destinado, por ejemplo, a construir diez escuelas infantiles. Para el 2012 el Ayuntamiento prevé 4.500.000 euros en intereses de demora, aunque seguro que será más; lo que demuestra que el equipo de gobierno sabe que va a pagar tarde y mal.

Por último, señala que esta cifra sumada a los 890 millones de deuda hace que hoy el Ayuntamiento deba 1.080 millones de euros. “Menos mal que gestionan bien”, concluye.

El Sr. Senent responde que con este informe el Ayuntamiento cumple la Ley de Morosidad. Hay 3.313 facturas pendientes de pago, por un importe de 189.800.000 euros. Sostiene que el movimiento de tesorería y de contabilidad es continuo, y demuestra la dinámica de los pagos. Es normal que un Presupuesto como el del Ayuntamiento de Valencia tenga esos movimientos y que la cadencia entre todos los trimestres oscile, incrementándose a final de año, lo que no quiere decir que aumente.

También es habitual que el Presupuesto de 2012 abone facturas pendientes del ejercicio anterior. Por último, afirma: “Vamos pagando; hay otros que por desgracia no pueden ir pagando”.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sánchez responde que cumplir la ley es una obligación y niega que sea normal que deba 190 millones de euros, ni es normal que pague facturas del 2007, 2008, 2009 y 2010. Finalmente, dice: “Paga tarde y mal”.

Por último, el Sr. Senent responde: “La verdad es que se paga. Tarde, pero se paga. Se paga, con arreglo a la situación que hay”. Prosigue diciendo que cumple la Ley de Morosidad e insiste en que las cifras son dinámicas en el sentido que conforme se van pagando facturas entran otras nuevas. Y concluye: “Hasta ahora, el Ayuntamiento de Valencia -con sus problemas y con la situación económica que hay- es de las instituciones que están cumpliendo”.

Finalizado el debate, el Ayuntamiento Pleno adopta el siguiente acuerdo:

“En cumplimiento de lo ordenado por el art. 4.3 de la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, por el Tesorero municipal se ha elaborado el informe trimestral, correspondiente al cuarto trimestre de 2011, sobre el cumplimiento de los plazos previstos en la mencionada Ley 15/2010. A dicho informe se adjunta la información elaborada por la titular de Presupuestos y Contabilidad, a la que se refiere el art. 5 de la misma Ley.

De conformidad con lo establecido en el mencionado art. 4, el Ayuntamiento viene obligado a remitir dicha información al Ministerio de Economía y Hacienda y a la Conselleria de Economía, Industria y Comercio de la Generalitat Valenciana. Todo ello, sin perjuicio de que se dé cuenta al Pleno municipal de la mencionada información.

Por cuanto antecede, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la referida Ley 15/2010, y de conformidad con el dictamen de la Comisión de Hacienda, Dinamización Económica y Empleo, el Ayuntamiento Pleno acuerda:



Primero. Que por la Tesorería municipal se remita al Ministerio de Economía y Hacienda y a la Conselleria de Economía, Industria y Comercio de la Generalitat Valenciana el informe elaborado por el tesorero municipal en cumplimiento de lo establecido en el art. 4 de la Ley 15/2010, así como la información adjuntada a dicho informe por la titular de Presupuestos y Contabilidad, correspondiente al cuarto trimestre de 2011.

Segundo. Quedar enterado del informe trimestral sobre cumplimiento de plazos para el pago de obligaciones municipales previsto en los arts. 4 y 5 de la Ley 15/2010.”

10 y 11.

La Presidencia informa que la Junta de Portavoces ha acordado debatir conjuntamente los puntos nº 10 y 11, relativos a sendos dictámenes de la Comisión de Administración Electrónica, Personal, Descentralización y Participación, que proponen aprobar el texto del Acuerdo Laboral del Personal Funcionario al Servicio del Ayuntamiento de Valencia para los años 2012-2015 y el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral al Servicio del Ayuntamiento de Valencia para los años 2012-2015.

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sanchis i Labiós – expresándose en valenciano- manifiesta que EUPV apoya tanto el convenio colectivo como el acuerdo laboral. Se felicita por la negociación mantenida entre los sindicatos y el equipo de gobierno –en concreto, con el delegado de Personal-, quienes han demostrado una gran responsabilidad y su compromiso con el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Indica que las Administraciones Públicas no son las responsables de la crisis económica actual y que la deuda pública no es consecuencia del gasto social ni de las retribuciones salariales del sector público. Por otra parte, opina que el sector público es garantía de estabilidad laboral y de retribuciones salariales y ha de servir de ejemplo para que el sector privado defienda también estos principios de igualdad salarial y de derechos laborales. Además, el acuerdo garantiza los servicios públicos municipales.

Resalta también la funcionarización progresiva de la plantilla y por primera vez la extensión de la cobertura del convenio a la totalidad de la misma; no sólo al personal funcionario, sino también al interino y al laboral. Por último, defiende la autonomía local y echa en falta una ley de financiación local que evite recortes en los servicios públicos.

La Sra. Soriano –expresándose en valenciano- felicita en nombre de *Compromís* a todos los sindicatos con representación en la Mesa por el trabajo realizado y el consenso alcanzado. Opina que es un convenio austero, pero posible dentro del marco legal existente; y destaca que por primera vez incluye a toda la plantilla del Ayuntamiento.

Su Grupo valora positivamente que tanto el convenio como el acuerdo garanticen el mantenimiento del empleo público y reconozcan expresamente su defensa; así como las condiciones retributivas del personal, incluidos los conceptos no consolidables; el trabajo de toda la plantilla, incluido el personal interino y temporal durante los próximos cuatro años; introduce mejoras en la flexibilidad horaria; y minimiza la pérdida de los derechos consolidados.

Compromís pide que se reconozca el sacrificio que realizan los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento al renunciar al mantenimiento de su poder adquisitivo, y que -una vez superada esta crisis y en momentos de mayor bonanza económica- sea tenido en cuenta. Igualmente, pide que –tal y como recoge el acuerdo- en los próximos tres meses se negocien los horarios especiales.

El Ayuntamiento puede dar ejemplo, frente a otras Administraciones Públicas –como la Generalitat Valenciana- que están recortando salarios, anulando derechos sociales y ayudas, incrementando la jornada laboral y destruyendo empleo público.

Por último, se felicita porque el texto cumpla con el Reglamento de Uso no Sexista del Lenguaje y echa en falta su versión en valenciano.



El Sr. Broseta anuncia que el Grupo Socialista se suma al consenso y valora positivamente que prácticamente todos los sindicatos con representación municipal hayan dado su conformidad.

Destaca la defensa del empleo público que realizan tanto el convenio colectivo como el acuerdo laboral, donde se señala el compromiso de la corporación con la plantilla interina. Y advierte que estará vigilante para que se cumpla, con carácter prioritario frente a cualquier otro tipo de actuaciones. Por último, apela al esfuerzo, la responsabilidad y la solidaridad para cumplir su articulado.

Se reincorpora a la sesión el Sr. Sanchis Mangriñán y se ausenta el Sr. Grau Muñoz.

Por último, el Sr. Igual desea reconocer la responsabilidad y el trabajo de todas las personas que han hecho posible el acuerdo y dice asumir el 90% de lo que aquí se ha dicho. No es un convenio cualquiera, resalta. Y hace una defensa encendida de la utilidad de la Mesa General de Negociación, foro en el que participan los sindicatos más representativos del Ayuntamiento y que cuenta con el respaldo y el respeto de todos los trabajadores. La práctica unanimidad ha sido consecuencia de la responsabilidad, la austeridad y la eficacia.

Destaca que el capítulo I representa el 29% del Presupuesto consolidado y opina que es una cifra muy razonable, por lo que pocos tijeretazos se le pueden dar a ese capítulo. Por otra parte, el objetivo principal era no perder ni un solo puesto de trabajo. Y eso es lo que hoy se ratifica, el compromiso de todas las partes para que –en la medida de lo posible- no se pierda ni un solo puesto de trabajo. No obstante, la plantilla disminuirá puesto que la tasa de reposición será cero; por tanto, no se cubrirán las bajas ni las jubilaciones.

Por último, agradece a todas las partes que haya sido posible sacar adelante tanto el convenio colectivo como el acuerdo laboral para poder sobrellevar este tiempo de sacrificio y que al final de mes los trabajadores y trabajadoras puedan seguir cobrando su salario.

Finalizado el debate y sometidos a votación los dictámenes, el Ayuntamiento Pleno acuerda aprobar los dos dictámenes por unanimidad.

La Sra. Alcaldesa agradece el trabajo realizado por el delegado de Personal, por todos los sindicatos, el personal al servicio de la corporación y también la oposición, que han entendido en toda su dimensión la importancia del momento. Entiende que el Ayuntamiento de Valencia puede ser modelo en este momento de enorme dificultad económica. La Encuesta de Población Activa de hoy da unas cifras espeluznantes: más de 5.000.000 de personas desocupadas, 1.600.000 familias con todos sus miembros en paro...

Manifiesta que en esta época de sacrificios el hecho de que una institución haya sido capaz de tener la previsión suficiente a lo largo de estos últimos cuatro años para que en estos momentos difícilísimos pueda mantener todos los puestos de trabajo, desde el ahorro, la responsabilidad y el sacrificio, merece ser puesto de manifiesto y sentirse tan orgullosos y orgullosas como responsables de la situación; y pensando en las personas que trabajan para todas las valencianas y los valencianos, que es el personal funcionario.



“El Ayuntamiento Pleno, en virtud de la competencia que ostenta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123.1.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de régimen Local, por unanimidad, acuerda:

Único. Aprobar el texto definitivo del Acuerdo Laboral para el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Valencia para los años 2012-2015, a la vista de los informes, del acuerdo de la Junta de Gobierno Local y del dictamen de la Comisión de Administración Electrónica, Personal, Descentralización y Participación, obrantes al expediente.”

*ACUERDO LABORAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA, PARA LOS AÑOS 2012-2015*

*PROTOCOLO DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DEL PERSONAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE VALENCIA*

Las partes firmantes reconocen que la competencia para la aprobación de los Presupuestos del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia corresponde única y exclusivamente al Pleno del mismo.

De acuerdo con la legislación vigente dentro de lo establecido en la misma, las partes firmantes ACUERDAN:

1.- Se reconoce el derecho a la negociación colectiva del personal empleado público al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia. Este derecho comprende las siguientes materias:

a) Las retribuciones personal empleado público, su aplicación así como la revisión de las mismas en función de lo que se establezca en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal.

c) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.*
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.*
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.*
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
- i) Los criterios generales de acción social.*
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- k) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público y de Planes de Empleo.*
- l) Los criterios generales de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.*
- m) Los derechos sociales.*
- n) Los planes de igualdad.*
- ñ) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal empleado público .*
- o) Las materias de índole económica, el régimen de prestación de servicios, los derechos sindicales, asistenciales y en general, las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con el Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia.*

2.- Con el objeto de proceder a la negociación del Capítulo I de los Presupuestos del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia, la Corporación convocará a las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la misma, con antelación suficiente que permita la negociación de los incrementos retributivos, su aplicación y distribución entre el personal. En cualquier caso, dicha convocatoria deberá realizarse al menos con un mes de antelación sobre lo señalado en el artículo 168.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

3.- *El proceso de negociación podrá concluir cuando las partes alcancen un acuerdo. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el art. 45 del Estatuto Básico del Empleado Público.*

4.- *El acuerdo alcanzado sobre el Capítulo I de los Presupuestos del Ayuntamiento será incorporado como anexo al proyecto de Presupuestos para su aprobación por el Pleno de la Corporación.*

5.- *En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, se remitirán igualmente como anexos los escritos razonados de cada una de las partes, y en su caso, las actas que contendrán las motivaciones del desacuerdo.*

6.- *En cualquier caso se establecerá una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria, que entenderá sobre la interpretación y cumplimiento de lo acordado. Igualmente se podrán establecer otras Comisiones de carácter técnico en desarrollo de determinados aspectos que se contemplen en el Acuerdo Laboral.*

7.- *Se garantizará que en la Mesa General de Negociación, la toma de decisiones de eficacia general se fundamente en una mayoría cualificada de ambas partes.*

8.- *Las partes firmantes se obligan a llevar a cabo los procesos de negociación de acuerdo con los principios que informan tal institución jurídica, en particular la buena fe y la lealtad contractual.*

9.- *Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, el Ayuntamiento suspenda o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.*

En este supuesto el Ayuntamiento deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

10.- *Este Protocolo entrará en vigor una vez sea aprobado por el Pleno de la Corporación*

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito Funcional.

Este acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, regula la condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Valencia para el personal funcionario.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario que preste sus servicios en el Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia, con excepción de quienes ostente la titularidad de los Órganos Directivos necesarios del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia y del personal funcionario de Administración Local, con habilitación de carácter estatal, que tendrán derecho a que se les apliquen las condiciones establecidas para el resto del personal en el Acuerdo Laboral en lo relativo a: disposiciones generales (capítulo I), vacaciones, licencias y permisos (capítulo III) condiciones económicas (capítulo IV), prestaciones sociales (capítulo V) y seguridad y salud en el trabajo (capítulo VII). Igualmente será de aplicación al personal de confianza en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, con excepción del derecho a la permanencia y niveles de remuneración. Al personal jubilado parcialmente le será de aplicación la totalidad del presente Acuerdo, en función del desarrollo reglamentario que se establezca. Al personal jubilado total y pensionista le será de aplicación el artículo referente a las ayudas por sepelio o incineración.

Artículo 3. Ámbito Temporal, Vigencia y Denuncia.

La duración del presente acuerdo será del 1 de enero del año 2012 al 31 de diciembre del año 2015, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

Ambas partes convienen que el acuerdo se considerará denunciado al 15 de octubre de 2015, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo acuerdo en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de la denuncia.

Los efectos económicos derivados de la aplicación de los preceptos contenidos en el presente acuerdo, lo serán a partir del 1 de enero de 2012.

Artículo 4. Criterio de Interpretación.



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

Artículo 5. Sustitución de Condiciones.

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente acuerdo, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado y de la Administración Autonómica estén o entren en vigor.

Artículo 6. Cláusula de Garantía "Ad Personam".

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente acuerdo, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos acuerdos.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el personal de esta corporación.

Artículo 8. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal de cualesquiera beneficios establecidos en el acuerdo, sin perjuicio de aquéllos que lo sean a instancia de parte de forma individual; asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resolución o cláusula que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Artículo 9. Comisión Paritaria de Seguimiento.

Se constituye una Comisión de Paritaria de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.5 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá carácter paritario, integrada por representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación ostentando la Presidencia el Concejal/a Delegado/a de Personal o persona en quien delegue.

Esta comisión se constituirá en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente acuerdo por el Pleno de la Corporación.

La Comisión Paritaria de Seguimiento elaborará un reglamento para su mejor funcionamiento.

La Comisión estará integrada por dos miembros de cada sindicato con representación en la Mesa General de Negociación y paritariamente por el mismo número de miembros por parte de la Corporación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Las reuniones se celebrarán mensualmente, salvo si por parte de la corporación o los sindicatos no se ha aportado ningún tema para el orden del día, y con carácter extraordinario, por decisión de la corporación, por acuerdo de ésta y los sindicatos o por solicitud de la mayoría de los sindicatos presentes en la misma, solicitando la convocatoria con 48 horas de antelación.

Obligatoriamente la reunión extraordinaria se celebrará antes de cinco días hábiles de la fecha de solicitud.

Artículo 10. Funciones de la Comisión de Paritaria de seguimiento.

La función de esta Comisión Paritaria de Seguimiento será velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo; su interpretación, cuando surjan dudas en su concreta aplicación; sin perjuicio de las competencias de la Corporación. Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este acuerdo por parte de la Comisión de Seguimiento, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en el siguiente artículo.

Artículo 11. Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las partes

firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

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

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

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

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

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

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

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

Artículo 12. Mesa General de Negociación.

Se constituye la Mesa General de Negociación del personal funcionario público, al amparo de lo dispuesto en el artículo 34 y siguientes de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado

Público; lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con carácter permanente y lo dispuesto en la Ley 10/2010 de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Esta Mesa estará presidida por el Concejal/a Delegada/o de Personal, en representación de la Corporación, o persona en quien delegue, y podrá valerse de las/os asesores/as que estime conveniente en cada momento. En la parte social estarán presentes las organizaciones sindicales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y lo previsto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La Mesa General de Negociación se reunirá una vez al mes, salvo si por parte de la Corporación o los Sindicatos no se ha aportado ningún tema para el orden del día.

Igualmente se reunirá, con carácter extraordinario, por decisión de la corporación, por acuerdo de ésta y los sindicatos o por solicitud de la mayoría de los sindicatos presentes en la misma. Obligatoriamente la reunión extraordinaria se celebrará antes de cinco días hábiles desde la fecha de solicitud.

La Mesa General de Negociación elaborará un reglamento para su mejor funcionamiento, en el plazo máximo de 1 año.

Al menos una vez al año, y previamente a la aprobación por el Pleno o la Junta de Gobierno Local de la relación de puestos de trabajo y plantilla orgánica y de los presupuestos municipales, cuyos borradores se remitirán a los Sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación con una antelación mínima de 3 días hábiles, se convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a la negociación del Capítulo 1 de los Presupuestos en lo relativo a:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).*
- b) Plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes de nueva creación y los sistemas de selección.*
- c) Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.*

Serán objeto de negociación, las materias siguientes:

- a) *La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.*
- b) *La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de las/os funcionarias/os.*
- c) *Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*
- d) *Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.*
- e) *Los planes de Previsión Social Complementaria.*
- f) *Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.*
- g) *Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.*
- h) *Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
- i) *Los criterios generales de acción social.*
- j) *Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- k) *Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de las/os funcionarias/os, cuya regulación exija norma con rango de Ley.*
- l) *Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.*
- m) *Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de las/os empleadas/os públicas/os.*

Los cambios organizativos que afectasen a colectivos de personal, se estudiarán en la Mesa General de Negociación, en el ánimo de evitar la ejecución de un Plan de Empleo.

Igualmente se someterá a informe de esta Mesa, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando modifiquen las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo.

La Mesa General de Negociación será obligatoriamente oída cuando se produzca cualquier cambio en la gestión de algún servicio, municipalización, privatización, creación de organismos autónomos, fundaciones o patronatos.

Artículo 13. Mesas Técnicas.

La Corporación podrá encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ella, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 14. Vinculación a la Totalidad.

En el supuesto de que, por resolución de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente acuerdo o de alguno de sus artículos, el acuerdo quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

Capítulo II

Tiempo de Trabajo

Artículo 15. Calendario Laboral.

Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral oficial. Los días 24 y el 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, estando abierta al público la Oficina de Registro ubicada en la plaza del Ayuntamiento.

Igualmente, el personal quedará exento de la asistencia al trabajo el día 18 de marzo.

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

este artículo, que coincidan en sábado o domingo. Estos días tendrán el mismo tratamiento que los días por asuntos propios establecidos en el art. 28.12 de este Acuerdo.

El personal que debiera asistir a su puesto de trabajo los días 18 de marzo, 24, 31 de diciembre y los días de las fiestas locales, los verá compensados por día y medio de descanso por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponde, en función de la jornada laboral que efectivamente realice, siempre y cuando no esté incluido en su horario específico.

Artículo 16. Jornada Laboral.

1. La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos servicios.

2. Respetándose el cómputo anual, y sin carácter de permiso retribuido, a petición del interesada/o y oída la Mesa General de Negociación, se podrá conceder acumulaciones de jornadas de trabajo efectivo, con un máximo de 10 días, teniendo preferencia para su disfrute el personal con 25 años de servicio en la Administración Pública. Dichas acumulación deberán realizarse en el plazo máximo de cinco años desde que se haya reconocido el derecho a la misma.

3. Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación establecerá los Servicios que deben realizar horarios especiales. Previa negociación, se establecerá el horario de trabajo, la flexibilidad del mismo si las necesidades del servicio lo permiten, así como las condiciones de la flexibilidad; el régimen de trabajo, régimen de vacaciones, calendarios y fiestas; y ello en el plazo máximo de tres meses desde la firma de este Acuerdo, el resultado de las negociaciones figurará como anexo al mismo. El personal adscrito a los servicios afectados, estará obligado a su cumplimiento.

4. Con carácter de jornada recuperable en cómputo anual, al personal con horario genérico funcional y al personal que realice horarios especiales en los que expresamente se contemple, se le otorgará, en función de las necesidades de los servicios, hasta un máximo de dos días al año a cada empleada o empleado, pudiendo disponer de uno en cada semestre, salvo que por la Comisión Paritaria de Seguimiento se acuerden otras fechas.

5. *En todo caso, tal autorización no podrá ser coincidente para más del 50% del personal adscrito a cada Servicio o Unidad Administrativa. La recuperación de este horario podrá efectuarse tanto previamente al disfrute de los días, como con posterioridad.*

Artículo 17. Horario de Trabajo.

1. *Se acuerda para el año 2012 el mismo horario de trabajo y jornada laboral que en 2011, sin perjuicio de los ajustes que la Mesa General de Negociación establezca en orden a su regulación de acuerdo con el calendario vigente, aplicándose los mismos criterios para los años 2013, 2014 y 2015, y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo de los diferentes puestos de trabajo.*

Para los horarios genéricos, teniendo en cuenta que la jornada matutina exigirá un cumplimiento mínimo de siete horas, se establece un margen de flexibilidad en la entrada entre las 7 horas 30 minutos y las 8 horas y 30 minutos, y un margen de flexibilidad en la salida entre las 14:00 y las 16:00 horas, con un presencia obligatoria entre las 8:30 horas y las 14:00 horas; la parte flexible de la jornada matutina será recuperable en cómputo mensual, entre las 7:30 y las 8:30 horas y entre las 14:00 y las 16:00 horas, completándose el resto del horario en jornada vespertina, sin que en ningún caso sea inferior a 37,5 horas semanales.

Al personal que ocupe puestos de trabajo cuyo complemento específico conlleve MD o TD, el exceso horario realizado en cómputo mensual sobre la jornada matutina, entre las 7:30 horas y las 16:00 horas, -una vez compensados, en su caso, los saldos positivos y negativos de la jornada diaria como consecuencia del ejercicio de la flexibilidad contemplada en el presente artículo- le será atribuido a la bolsa horaria que tengan obligación de realizar a lo largo de cada año natural.

Anualmente, el calendario laboral acordará los criterios de aplicación del horario a los puestos diferentes a los de normal dedicación.

2. *Jornada especial para las festividades tradicionales: Para el periodo comprendido entre el día de la plantà de las fallas infantiles y hasta el día de la cremà, la jornada finalizará a las 14:00 horas.*

3. *En aplicación del principio de racionalidad y sostenibilidad del consumo energético y para hacer compatible este principio con la aplicación del derecho de flexibilidad del personal funcionario, si la continuidad de la jornada laboral se prolonga más allá de las 16,00 horas, la*

Jefatura de Servicio dispondrá la agrupación del personal en una misma dependencia dentro del edificio municipal que corresponda, y a ser posible, esta agrupación se realizaría también entre distintos servicios.

Artículo 18. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria.

1. El personal que tenga a su cargo hijo/a o cónyuge con disminución o minusvalía, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible siempre y cuando no esté la/el cónyuge en condiciones de atender a la persona con disminución física o minusvalía según normativa legal, en los términos que en el presente artículo se recogen.

2. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) En una hora diaria para los empleadas/os que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niñas o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con un grado de discapacidad igual o superior al 65% hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Dos horas diarias para quienes tengan hijas o hijos, así como niñas o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos/as discapacitados/as reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.

c) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

3. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

4. El personal que tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas de su centro

educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarla/o si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

5. El personal víctima de violencia de género sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

6. Excepcionalmente, la Corporación podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La denegación será motivada.

Artículo 19.- FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO LABORAL.

El personal al servicio de la Corporación al que se le reconozca la flexibilidad horaria del artículo anterior y que realice horario genérico, deberá ejercitar dicho derecho con arreglo a las siguientes normas:

FLEXIBILIDAD DE 1 HORA:

- Entrada entre las 7:30 horas y las 9:30 horas; Salida entre las 13:30 horas y las 16:30 horas.*
- Obligación de realizar un mínimo 6:00 horas diarias consecutivas.*
- La hora diaria que falta se recuperará en cómputo mensual.*
- Dicha recuperación se podrá realizar en jornada matutina sin que la misma suponga una jornada diaria continuada superior a 7 horas y 30 minutos. Una vez transcurrido dicho tiempo, no se computarán los siguientes 30 minutos.*
- En el caso de que la recuperación se realice en jornada vespertina, habrá que realizar una pausa obligatoria de 30 minutos. Dicha jornada vespertina no se podrá comenzar antes de las 15:00 horas y no se podrá prolongar más allá de las 20:00 horas.*



FLEXIBILIDAD DE 2 HORAS:

- *Entrada entre las 7:30 horas y las 10:30 horas; Salida entre las 12:30 horas y las 17:30 horas.*
- *Obligación de realizar un mínimo 5:00 horas diarias consecutivas.*
- *Las dos horas diarias que faltan se recuperarán en cómputo mensual.*
- *Dicha recuperación se podrá realizar en jornada matutina sin que la misma suponga una jornada diaria continuada superior a 7 horas y 30 minutos. Una vez transcurrido dicho tiempo, no se computarán los siguientes 30 minutos.*
- *En el caso de que la recuperación se realice en jornada vespertina, habrá que realizar una pausa obligatoria de 30 minutos. Dicha jornada vespertina no se podrá comenzar antes de las 15:00 horas y no se podrá prolongar más allá de las 20:00 horas.*

PERSONAL MAYOR Y TOTAL DEDICACIÓN:

- *Mismos criterios que lo expuesto con anterioridad, y además:*
- *Tardes obligatorias: a partir 16:00 horas. Todo lo que exceda de 2 horas y 30 minutos irá a saldo mensual.*
- *Tardes voluntarias: las horas realizadas irán a saldo mensual.*

Una vez finalizado el mes natural si el saldo mensual está compensado, el exceso de dicho saldo irá a bolsa de horas.

La flexibilidad como derecho individual de las/os trabajadoras/es, se verá limitada por el principio de garantía del Servicio Público, y para conjugar los derechos y obligaciones del personal, las Jefaturas de las Unidades Orgánicas correspondientes, podrán consensuar entre el personal que tienen a su cargo, medidas específicas de su aplicación, para cubrir satisfactoriamente el tiempo troncal, para lo que emitirán informe motivado del desarrollo de su aplicación si va en claro detrimento de la gestión o se cometieran constantes reducciones del tiempo efectivo; así mismo podrá proponer, dentro del principio de integración en la gestión y preferentemente consensuando, la mejor hora o días de su recuperación. A la hora de

determinar la individualización del ejercicio del derecho recogido en el presente artículo se dará preferencia al personal que tenga, en primer lugar, una mayor antigüedad y en segundo lugar, al personal con hijas/os con una grado de discapacidad superior al 33%. En cualquier caso, dichos informes se elevarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento para su valoración.

El personal que no esté sujeto a horario genérico ejercerá la flexibilidad en los términos que se establezcan en los respectivos horarios especiales.

Artículo 20. Reducciones de la Jornada.

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

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar la/el cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que tenga a su cargo familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

c) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, acreditado por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

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

e) Tendrá el mismo derecho el empleado o empleada que 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.

2. Cuando las reducciones a las que se refiere el punto anterior, excepto la reducción prevista en el apartado e), no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niñas/os de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el/la menor requiere especial dedicación.

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

En el supuesto de que hubiera más de un/a beneficiario/a de este derecho que fuera personal de la Corporación, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, y cuando la legislación así lo prevea, el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignados complementos específicos que comporten una jornada de dedicación normal, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

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

6. Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.

7. Las/os empleadas/os a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, prevista en la normativa vigente, podrán obtener, a su 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.

8. *Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario 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.*

9. *El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada, verá disminuidas proporcionalmente éstas en los periodos de lactancia.*

10. *Previo informe de la Jefatura de Medicina Laboral del Excmo. Ayuntamiento, se podrá conceder la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la/el interesada/o.*

11. *El personal que tenga a su cargo a sus progenitores, o a uno de ellos y sean mayores de 85 años, tendrá derecho a una disminución de hasta una hora de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el apartado e) del punto primero y punto segundo de este artículo*

12.- *Las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo deberán solicitarse en fracciones mínimas de 30 minutos.*

13.- *En la negociación de los horarios especiales podrá regularse el ejercicio del derecho reconocido en este artículo.*

Artículo 21. Disposiciones Comunes a las Reducciones de Jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior.

1. *Las reducciones de jornada previstas en el artículo anterior son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en los apartados 1.d) y 5, que serán compatibles con las restantes.*

2. *Si varias/os empleadas/os de la Corporación tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.*

3. *El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.*

4. *El personal deberá informar a la persona responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.*

5. Al personal con la reducción de jornada prevista en el punto 5 del artículo anterior no le resultan de aplicación los puntos 3 y 4.

6.- El personal que disfrute al mismo tiempo de una reducción de jornada de las dispuestas en los artículos anteriores y de un permiso para flexibilidad el horario laboral de los regulados en los artículos 18 y 19 deberá comunicar formalmente a la Administración si dicha reducción la disfrutará al principio o al final de su jornada laboral.

Artículo 22. Control Horario y su cumplimiento.

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la corporación.

2. Las Jefaturas de los Servicios o de las Unidades Administrativas colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio o unidad que lo tenga como competencia. Las Jefaturas de Servicio o de las Unidades Administrativas estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio.

3. Las Jefaturas de Sección deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 26 de Justificación de Ausencias de este acuerdo.

4. Aquel personal que tenga reconocido el permiso para flexibilizar el horario de permanencia obligatoria y registre su asistencia mediante el control de fichajes, en la jornada laboral en que se produzca un olvido en el registro del fichaje de entrada o salida, no verá computado saldo horario alguno, justificándose solamente, si procede, las horas obligatorias de dicha jornada.

Artículo 23. Tiempo Efectivo.

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

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

3. *El tiempo de cambio de turno dentro de cada servicio si hubiera solape, será sumado al total del tiempo y luego descontado del cómputo anual en horas a realizar. El solape o cambio no superará los 15 minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape, siempre que no se superen los 15 minutos diarios por turno con independencia de que éste compute a la entrada o a la salida según se determine en la negociación de cada calendario específico.*

4. *El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.*

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

6. *Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.*

7. *El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo.*

8. *A nivel individual se dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo, entre las 9 horas 30 minutos y 12 horas, en los casos de horario genérico o funcional. Las Jefaturas de Servicios velarán por el cumplimiento estricto de dicha pausa, debiendo remitir informe mensual puesto que será considerado incumplimiento de jornada a los efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5*

En los casos de los horarios especiales se estará a lo que se acuerde en la negociación de los mismos.

9. *En los servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte de quien ocupe ese puesto, salvo que haya relevo momentáneamente, la pausa de 30 minutos se adecua en cada horario específico si así se estima en su negociación.*

10. *Mensualmente, por la Jefatura de Servicio u Oficina, se remitirá informe a la Oficina Técnico Laboral sobre las incidencias de incumplimientos de tiempo efectivos de trabajo, que tendrán los efectos recogidos en el artículo 26.5.*

Artículo 24. Pausa entre Jornadas.

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 25. Penosidad Horaria.

Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Tendrán la consideración de festivo las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los domingos; la jornada se entenderá entre las 0 horas del día anterior hasta las 24 horas del mismo día.

Artículo 26. Justificación de Ausencias.

1. El personal comunicará sus ausencias y la razón de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La Jefatura del Servicio requerirá al personal los justificantes de dichas ausencias.

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

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La/el interesada/o aportará a la Oficina de Medicina Laboral el justificante de las ausencias expedidos por la/el facultativa/o competente o acudirá a dicha oficina para que, si procediese, se le expida la justificación oportuna.

En el supuesto de que no se justifiquen las ausencias se procederá al descuento en nómina que legalmente proceda.

b) Ausencias de tres o más días: El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Servicio y deberá presentar en las oficinas de Medicina Laboral respectivas el parte médico de baja y los de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición. La resolución del

INSS o parte médico de alta deberá presentarla dentro de las 24 horas siguientes a su recepción y/o expedición. De no entregarse los justificantes en los plazos anteriores legalmente previstos, se procederá a repercutir en el personal aquellas cantidades que como consecuencia de dicho retraso sean reclamadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, llevando aparejado además la correspondiente responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

3. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre la representación sindical y la Corporación, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

4. Los supuestos de permisos por maternidad y/o paternidad precisarán, en el primer caso, la presentación del informe de maternidad expedido por la/el facultativa/o correspondiente del Servicio Público de Salud y, en el caso de paternidad, la copia del Libro de Familia donde figure inscrita/o la/el niña/o.

5. Descuentos por incumplimiento de jornada: Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas, darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule dichas detracciones. Una vez realizada la deducción, las ausencias e incumplimientos horarios justificados fuera de plazo darán lugar a la devolución que corresponda, la cual se efectuará cuando se tramite el correspondiente expediente, sin que éste tenga el carácter de prioritario.

Capítulo III

Permisos, Licencias, Vacaciones y Situaciones Administrativas.

Artículo 27. Cómputo de Permisos y Licencias.

1. Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día comprenderán el total de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que ésta sea de 7 horas. En los horarios especiales, cuando se trate de jornadas de menos de 7 horas o de más de 7 horas, los días que se concedan por licencias o permisos se computarán por horas, teniendo en cuenta que cada día de permiso o licencia supone un total de 7 horas de trabajo.

2 Si se trabajase en período nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

Artículo 28. Acreditaciones.

- 1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.*
- 2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.*
- 3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.*
- 4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.*
- 5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.*

Artículo 29. Permisos.

El personal funcionario podrá disfrutar, previa comunicación, en los términos y condiciones establecidos o en los que se establezcan reglamentariamente, de permisos, al menos como consecuencia de las causas siguientes:

- 1. Matrimonio o unión de hecho.*
 - a) El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.*
 - b) Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.*

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

2. Técnicas prenatales y de fecundación

Se concederán permisos al personal, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo de personal.

3. Lactancia.

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

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

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

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

4. Interrupción del embarazo.

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

5. Médicas y asistenciales.

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

a) *Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.*

b) *Reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación especial.*

c) *Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.*

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en este punto, durarán el tiempo indispensable para su realización.

6. *Fallecimiento.*

a) *Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.*

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

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

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

d) *Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del punto siguiente.*

7. *Enfermedad grave.*

a) *Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.*

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

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

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

- c) Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.*
- d) En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/de la afectado/a haya estado hospitalizado.*
- e) En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.*
- f) Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del punto anterior.*

8. Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales.

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno, iniciándose el permiso a las 00 horas del día en que se realicen las pruebas o los exámenes. Igualmente para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública.

9. Traslado de domicilio habitual.

- a) El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante de empadronamiento acreditativo.*
- b) Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.*

Dicho permiso podrá disfrutarse hasta dos meses después de la fecha de empadronamiento.

10. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- 1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.*
- 2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:*



a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, Autoridades Militares o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen la/al interesada/o una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

Se tendrá derecho al tiempo indispensable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

11. Por funciones sindicales o de representación del personal.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

12. Asuntos propios.

a) Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en el artículo de permisos.

El personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

b) El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Jefatura del Servicio o Unidad Administrativa solicitándolo a la Unidad Administrativa que tenga la competencia con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada, debiendo emitirse informe en el que se pongan de manifiesto los perjuicios que supondría para la prestación de servicio su concesión.

Los días por asuntos particulares deberán solicitarse con 3 días de antelación, salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

c) La Administración, previa negociación con las/os representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

d) El personal funcionario interino podrá disfrutar de permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la corporación.

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

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

13. Celebración de Matrimonio o unión de hecho.

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

b) Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres/madres, padres/madres políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, nietos/as y abuelas/os.

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

Artículo 30. Procedimiento de Tramitación de los Permisos.

Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en el artículo anterior, excepto los contemplados en los puntos 1 y 4, deberán solicitarse, al menos, con 5 días hábiles de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

El personal solicitará, a través de la intranet municipal, los permisos a la Jefatura de Servicio o Unidad Administrativa, haciendo constar la clase de permiso y su duración. Las respectivas Jefaturas remitirán, a través de la citada intranet, los permisos solicitados con la correspondiente conformidad a la unidad administrativa que tenga la competencia; posteriormente aportarán la justificación documental pertinente, la cual será aportada por la/el interesada/o al Servicio al día siguiente de su incorporación al trabajo. La Jefatura del Servicio remitirá los justificantes a la Unidad Administrativa que tenga la competencia.

La Unidad Administrativa que tenga la competencia, una vez comprobada la procedencia o no del permiso, la comunicará al interesado/a por medio de la intranet municipal, justificándose, en caso de desestimación, la causa de la misma.

Siempre y cuando la solicitud de permiso se haya presentado en el plazo señalado en el párrafo primero, la falta de comunicación al interesado/a, hasta dos días anteriores a la fecha para el que se solicitó, se entenderá como favorable para el/la solicitante.

Artículo 31. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

El personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

1. Permiso por parto.

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

b) *El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.*

c) *No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.*

2. *Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.*

2.1. *El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.*

El 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 adoptada/o o acogida/o y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del personal, 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/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de la/o interesada/o, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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

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.

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, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

2.2. Permiso por adopción internacional.

a) El personal tendrá derecho, además del regulado en el artículo anterior, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de las/los madres/padres al país de origen del adoptado o adoptada.

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

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

d) Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el punto 1 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.

3. Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

El personal funcionario tendrá derecho a cuatro semanas por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de una/un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En los permisos por parto, adopción o acogimiento y de paternidad el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el periodo 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.

4. *Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.*

Las faltas de asistencia de las mujeres víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, la mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

5. *Permiso por cuidado de hija/o menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.*

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hija/o menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave de las reguladas en el R.D. 1148/2011, de 29 de julio 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 la/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 beneficiarias/os de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la/el funcionaria/o 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 beneficiaria/o de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo 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, ésta 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.

Artículo 32.- Especialidades del permiso por parto

1. En el caso de nacimiento de hijas/os prematuras/os o en los que, por cualquier motivo, éstas/os tengan que permanecer hospitalizadas/os después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña.

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

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

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

Artículo 33. Disfrute de Permisos a Tiempo Parcial, en supuestos de Parto, Adopción o Acogimiento.

1. Principios generales:

El disfrute a tiempo parcial de los permisos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, requerirá de acuerdo previo entre el personal afectado y el órgano competente para su concesión.

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

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

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

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

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

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto anterior, se ajustará a las siguientes reglas:

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

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

- b) El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.*
- c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el personal afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del/la menor.*
- d) Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el personal no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.*
- e) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

3. Incompatibilidades:

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto 1 será incompatible con el ejercicio simultáneo por el personal de los derechos previstos en la normativa vigente, que regule los derechos en los supuestos de lactancia, nacimiento prematuro de hijas/os y disminución de jornada por guarda legal.

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

Artículo 34. Licencias con Retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal funcionario tendrán derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

1 Licencia para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por las distintas Administraciones Públicas para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

2. Licencia por cursos externos de perfeccionamiento profesional.

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

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

Artículo 35. Licencias sin retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias no retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

- Por interés particular.*
- Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.*
- Para perfeccionamiento profesional, por interés particular.*

1. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

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

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

2.- Licencia por interés particular.

a) Con una duración máxima de seis meses cada tres años, y mínima de dos días consecutivos la Corporación, previo informe de la Jefatura del Servicio o Unidad Administrativa, podrá conceder licencia por interés particular.



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

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

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

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

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

3.- Licencia por enfermedad de familiares.

a) En el caso de que la/el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, que conviva con el/la solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, con una duración máxima de un año.

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

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

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional.

a) La corporación podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

c) *Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.*

Artículo 36. Duración de las Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o de un mes natural. Si se toman fraccionadas ninguno de los períodos podrá ser inferior a siete días naturales consecutivos.

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

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

4. A los efectos previstos en los artículos que regulan las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

5. A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la/el empleada/o pública/o, tales como enfermedad, accidente o maternidad, computarán como servicios efectivos.

Artículo 37. Régimen de disfrute de las Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente, en el período de junio a septiembre, salvo lo que se establezca para los horarios especiales.

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

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

4.- *Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igual derecho alcanza al personal que, como consecuencia de una situación de Incapacidad Temporal, no pueda iniciar sus vacaciones en el tiempo previsto. No obstante, si la situación de Incapacidad Temporal se produce una vez iniciado el periodo vacacional solo se tendrá derecho a la interrupción del mismo si mediare ingreso hospitalario, en cuyo caso deberá continuar con dicho periodo vacacional una vez recibida el alta de la situación de I.T.*

5. *Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas. Excepcionalmente, el personal interino y el personal contratado laboral temporal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas*

6. *Se abonará la parte proporcional de las vacaciones al viudo/viuda, los hijos/as y los herederos/as legales, por este orden de prelación cuando cualquier persona sometida al ámbito de aplicación del presente Acuerdo fallezca antes de disfrutar su periodo vacacional.*

Artículo 38. Solicitud de Vacaciones.

1. *El personal que desee disfrutar de sus vacaciones durante los meses de julio y agosto deberá solicitarlas con un mes de antelación al inicio de su disfrute, elevando a la persona responsable de su unidad administrativa comunicación formal a través de la intranet municipal, en el que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales.. Para el resto de períodos habrá que solicitarlas con 15 días de antelación.*

2.- *Recibidas las opciones, el órgano competente remitirá en el plazo de una semana a la Oficina Técnico Laboral, a través de la intranet municipal, las solicitudes individualizadas, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.*

3. *En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio del Ayuntamiento desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante*

petición formal dirigida a la unidad administrativa que tenga asignada la competencia tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

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

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

a) Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada servicio de común acuerdo con el personal, de modo que queden cubiertas las necesidades del Servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por la persona responsable del mismo.

b) De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa según se viene realizando.

Artículo 39. Excepciones al Régimen General de Vacaciones.

La Corporación previa negociación con las/os representantes sindicales, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de éstas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la Jefatura del Servicio o de la Jefatura de la Unidad Administrativa de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Artículo 40. Derechos relacionados con el Período de Vacaciones.

El personal tendrá derecho:

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

b) A la interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas una vez producida el alta médica hasta completar los días que le resten.

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

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

Artículo 41. Situaciones administrativas.

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

Capítulo IV

Condiciones Económicas

Artículo 42- Disposición General.

Las retribuciones del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Valencia, se ajustarán sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones, a lo que en su caso queden reflejadas en las leyes de presupuestos generales del Estado para dichos ejercicios.

Artículo 43. Retribuciones.

Las retribuciones básicas del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Valencia incluidas las dos pagas extraordinarias establecidas legalmente experimentarán el incremento que, en su caso, fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 y sucesivos.

El mismo hipotético incremento y durante el mismo periodo será de aplicación a las retribuciones complementarias de carácter fijo y periódico determinadas para cada uno de los puestos de trabajos municipales, excluido el Complemento de Productividad.

Artículo 44. Complemento de Productividad.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5 del R.D. 861/86 de 25 de abril, y demás disposiciones al respecto, una vez constatado por las respectivas delegaciones a través de las Jefaturas de Servicio o responsables de las correspondientes unidades, el especial rendimiento, interés e iniciativa del personal funcionario, se le retribuirá con un complemento de productividad cuya cuantía será propuesta por la Mesa General de Negociación.

Dicho abono, en su caso, se efectuará preferentemente en las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre, previo oportuno expediente a tal efecto instruido, en los términos del artículo 43 anterior y aprobación por el órgano competente.

No obstante, y al objeto de mejorar la calidad de los servicios públicos que posibilite la máxima atención a la ciudadanía y una mejora en la gestión, objetivos a los que deben ir dirigidos todos los esfuerzos de la administración, en la que resulta necesario la implicación del personal a su servicio, se constituirá un fondo con los criterios de distribución negociados por la Mesa General de Negociación, y que una vez constatada y evaluada, mensualmente, será singularizado en su estudio por la Mesa Técnica de Bomberos (respecto al personal adscrito a la Delegación de Bomberos, Prevención e Intervención en Emergencias), por la Mesa Técnica de Policía (respecto al personal destinado en el Servicio de Policía Local) y por la Mesa General de Negociación (respecto del resto del personal al servicio de la Corporación), elevándose su ejecución al órgano competente, previo oportuno expediente instruido a tal efecto, en los términos del artículo anterior, que se integra en la productividad, devengándose mensualmente, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos.

Artículo 45. Servicios extraordinarios.

1.- Tienen la consideración de servicios extraordinarios, los realizados fuera de la jornada normal para cada servicio, y deberán compensarse a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de disfrute por cada hora realizada por este concepto, cuando los servicios extraordinarios se hayan realizado en jornada diurna; de dos horas, cuando se hayan realizado en festivo o en nocturno; y de dos horas y quince minutos cuando concurren las circunstancias de nocturnidad y festividad.

Dicha compensación horaria deberá realizarse en el plazo máximo de cinco años desde la realización de dichos servicios extraordinarios.



2.-La realización de servicios extraordinarios, que excepcionalmente no puedan ser objeto de ser compensados en tiempo de horario conforme a los dispuesto en el punto anterior, requerirá, previo a su realización, acuerdo de autorización de la Junta de Gobierno Local, a propuesta del Servicio que tiene adscrito al personal que ha de efectuarlos, que la elevará adjuntando informe de la Intervención Municipal, donde conste la existencia de crédito en la aplicación presupuestaria del correspondiente servicio, y en caso de inexistencia de crédito, proponiendo suplementación o transferencia del mismo en el Capítulo I con cargo a otras aplicaciones presupuestarias del citado servicio o condicionando la efectiva realización de los servicios extraordinarios a un suplemento de crédito de otros Capítulos al Capítulo I.

Una vez recabada la autorización de la Junta de Gobierno Local u órgano delegado, y realizados los servicios pertinentes, previo oportuno expediente el personal funcionario tendrá derecho al abono en su caso, de servicios extraordinarios, bajo el concepto retributivo de gratificación, de conformidad con lo establecido en la Ley 7/2007, y Ley 10/2010

3.- En cualquier caso los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, que tendrán carácter de obligatorio.

Capítulo V

Prestaciones Sociales.

Los derechos sociales, reconocidos a las/os trabajadoras/es del Excmo. Ayuntamiento de Valencia, deberán inspirarse en los principios de universalidad y equidad, garantizándose los mismos en los términos expuestos en el presente capítulo.

Las cantidades íntegras previstas en este Capítulo estarán sujetas a las correspondientes retenciones legales.

El abono de las mismas se producirá, como máximo, en el segundo trimestre del ejercicio siguiente de cada año natural, tramitándose las instancias en orden inverso a las subvenciones recibidas por las/os interesadas/os con anterioridad.

Artículo 46. Subvenciones Sanitarias.

Las subvenciones sanitarias lo son en concepto de ayuda económica para las prótesis que a continuación se relacionan.

Se beneficiarán de las subvenciones sanitarias:

a) El personal titular de la cartilla sanitaria.

b) El/la cónyuge, e hijas/os del personal menores de 24 años. Respecto de hijos/as mayores de 18 años deberá acreditarse que se encuentran en situación legal de desempleo o cursando estudios en centros oficiales escolares o universitarios.

Para la percepción de estas ayudas será necesario aportar a la solicitud el original o fotocopia compulsada de la prescripción médica en los casos que se requiera, así como el original o fotocopia compulsada de la justificación de pago. Dicha solicitud se desestimará cuando hayan transcurrido un año desde la fecha de la prescripción facultativa y del justificante de pago, en su caso.

Prestaciones Sanitarias:

A) Prótesis dentarias:

Empastes 12 €.

Reposición de piezas:

- Aparato completo superior/inferior 121 €.

- Boca completa 241 €.

- Pieza repuesta (máximo boca completa) 39 €.

- Ortodoncia: 30% del presupuesto con un máximo de 573 € de las cuales se abonará un 50% al iniciar el tratamiento y el 50% restante al finalizar el mismo.

- Desvitalización..... 19 €.

- Tartrectomía (limpieza bucal) 8 €.

- Periodoncia: Se establece como ayuda el 50% del importe de la misma, con un tope de 198 €. Se abonará un 50% al iniciar el tratamiento y el 50% restante al finalizar el mismo pudiendo ser solicitada al inicio de los trabajos según presupuesto a tal efecto, debiendo en todo caso justificarse el importe recibido con el original, o fotocopia compulsada, del importe de la factura abonada.



- *Implantes. Se abonarán 88 € por implante, con un límite de tres piezas implantadas.*

Tanto la periodoncia, como los implantes se abonarán con un periodo de carencia anual.

B) Prótesis de visión:

Gafas normales (cerca y/o lejos) 45 €.

Gafas bifocales o progresivas 76 €.

Gafas (montura) 15 €.

Gafas-audífono 226 €.

Renovación de cristales 30 €.

Lentillas 76 €.

Lentillas desechables 76 €.

La montura, renovación de cristales, lentillas o lentillas desechables únicamente se abonará transcurridos dos años desde la última petición, salvo que se acredite que la necesidad tenga como hecho causante un accidente laboral o se acredite variación en la graduación, en cuyo caso se abonará el importe total de la factura. También se subvencionaran las operaciones de la vista por láser Excimer, una operación por cada ojo, por importe no superior a la cuantía máxima prevista para el concepto “Resto” del apartado D) de este artículo.

En las subvenciones por prótesis dentarias y de visión no se requerirá que la prescripción facultativa lo sea del Agencia Valenciana de Salud, pero sí deberá aportarse en las prótesis de visión la correspondiente graduación óptica.

C) Prótesis auditivas.

Se abonará todas aquellas que se prescriban facultativamente, con los siguientes topes:

Audífono 301 €.

Fonación 377 €.

Tapones de silicona 37 €.

En relación con las prótesis auditivas, se establece dicha prestación con una carencia de dos años.

D) Prótesis quirúrgicas.

1.- Fijas. Se abonará en todo caso el importe de la prótesis hasta un máximo de 339 €.

2.- Ortopédicas: Se abonarán con los siguientes topes:

- Plantillas 37 €.

- Calzado y plantillas 76 €.

- Resto 339 €.

- Coches y silla: Se abonarán siempre que el proceso sea irreversible, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

- Alquileres en caso de provisionalidad: En todos aquellos supuestos en los que exista posibilidad de recuperación, se abonará el alquiler.

Para calzado y plantillas se estima la duración de un año para menores de 14 años y dos años para mayores de esta edad. Se exige prescripción facultativa.

E) El Ayuntamiento concederá una ayuda de 317 €, para acondicionamiento de vehículo particular al personal que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Dicha ayuda no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos cinco años desde la anterior.

En cumplimiento del principio de universalidad, con independencia de la periodicidad establecida en cada prótesis, cada funcionaria/o solo tendrá derecho al abono de una subvención anual por cualquiera de los conceptos regulados en el presente artículo.

Artículo 47. Subvenciones por Nupcialidad o Unión de Hecho, Natalidad o Adopción.

El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

- Nupcialidad o convivencia comprobada: 98 € por empleado/empleada.

- Natalidad o adopción: 45 €. por hijo/a.

Estas subvenciones se abonarán individualmente, con independencia de que las personas beneficiarias sean, ambos, personal de la Corporación.

Las subvenciones previstas en este artículo deberán solicitarse en el plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante, debiendo aportarse al efecto documentación acreditativa del hecho, o fotocopia compulsada de dicha documentación. Transcurrido dicho plazo, quedará caducado el derecho.

Artículo 48. Ayudas por sepelio, incineración.

El personal en activo o jubilado, gozará del beneficio, al nombramiento en propiedad, de la concesión de un nicho con carácter gratuito, si se tratase de uno sencillo o pagando la mitad de su valor si fuese doble, en los Cementerios Municipales dependientes del Ayuntamiento de Valencia que designe la familia.

Este derecho se hará extensivo a la incineración, incluyendo la urna y nicho correspondiente cuando éste sea el deseo de los familiares.

Artículo 49. Subvenciones por Discapacidad.

El Ayuntamiento fija la cantidad de 222 € mensuales como subvención para padres/madres de hijos/as o tutores/as legales, o cónyuges o pareja de hecho con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales iguales o superiores al 33%.

No tendrán derecho a dicha subvención cuando la persona con discapacidad física, psíquica o sensorial sea sujeto de una relación contractual remunerada, esté percibiendo la prestación social por desempleo o pensión por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se encuentre de alta en cualquier régimen de previsión social y perciba por alguno de esos conceptos una cantidad superior a la pensión no contributiva.

La calificación del grado de discapacidad se justificará a través de la resolución aprobatoria, dictamen y certificado de la Conselleria de Bienestar Social o, en su caso, la que asuma la competencia, de la Generalitat Valenciana, y serán los servicios médicos de la corporación quienes, en su caso, podrán recabar los informes técnicos complementarios.

Los efectos económicos previstos en este artículo se producirán, una vez solicitada dicha subvención, y siempre que se acredite la condición de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, al mes siguiente de dicha petición y acreditación.

Si concurriesen en ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho la condición de personal municipal, sólo se devengará una subvención.

Artículo 50. Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo.

En caso de fallecimiento de personal municipal los estudios de sus hijas/os hasta los 16 años de edad, serán becados con cargo al Ayuntamiento.

Esta beca comprenderá ayuda de transporte, ayuda de comedor, material escolar, tasa de matrícula y ayuda compensatoria, y de conformidad con los siguientes requisitos:

1) Ser hijo/a de personal de la Corporación fallecido en activo, y cumplir el requisito de edad establecido.

2) A la renta per cápita anual le será de aplicación el siguiente baremo:

- Ingresos mayores de 12.621,25 €, no les será concedida beca alguna.*
- Ingresos de 9.015,19 € a 12.621,25 €, se les concederá el 25% de la beca.*
- Ingresos de 6.010,12 € a 9.015,19 €, se les concederá el 50% de la beca.*
- Ingresos inferiores a 6.010,12 €, se les concederá el 100% de la beca.*

En caso de existencia de hijo/a con discapacidad en la familia, a éste se le concederá el 100% de la beca establecida, siempre que la renta per cápita no supere los 12.621,25 €.

Las cuantías de las becas, serán las siguientes:

- Educación Secundaria: 2.336 €.*
- Educación Primaria: 1.884 €.*
- Educación Infantil: 1.507 €.*
- Educación Especial: 2.336 €.*

Artículo 51. Seguros.

La Corporación se compromete a cubrir con efectos 1 de enero de 2012, bien directa, bien indirectamente, los siguientes riesgos:



a) Muerte, 18.843 €, en aquel personal funcionario en activo; 37.686,00 € cuando el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente laboral; y 47.107,50 € cuando el fallecimiento por accidente laboral lo sea como consecuencia de muerte violenta en acto de servicio. En estos supuestos las/os beneficiarias/os serán, por este orden, el viudo/a, pareja de hecho, los hijos/as y personas herederas legales. El personal, mediante instancia presentada en el Registro General de la Corporación, podrá alterar el orden de beneficiarias/os anteriormente establecido.

b) Invalidez laboral y permanente: en su grado de incapacidad total 15.073 €; en su grado de absoluta, 18.843 €; y en su grado de gran invalidez 22.599 €. En caso de que se produzca la rehabilitación del empleado/a, se reintegrará la cantidad percibida por este concepto.

c) Hasta regularizar la totalidad de las retribuciones, en los supuestos de permiso por maternidad y por paternidad, Baja por Incapacidad Temporal por accidente laboral, enfermedad profesional y Baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, y en este último supuesto, en relación con lo establecido en los artículos 21 y 22 del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, cuando la Baja supere los periodos medios contemplados en la Guía de Estándares publicado por el Ministerio de Trabajo o cualquier otro organismo oficial, y de conformidad con el Capítulo IV de la Ley General de la Seguridad Social, hasta regularizar las retribuciones fijas y periódicas, debiendo tener en cuenta las particularidades previstas en el artículo 26 apartado 2.b. No obstante, en caso de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social resuelva que una baja por Incapacidad Temporal no tiene efectos económicos, no se será de aplicación este artículo.

d) Robo, hurto y expolio, que pueda sufrir el personal que por razón del servicio presten funciones fuera de las dependencias municipales. El capital garantizado será de 377 € para ropa y efectos personales y hasta 377 € en dinero en efectivo, según se acredite en denuncia policial, donde deberá constar el importe individualizado de cada uno de los objetos robados.

e) El personal que por razón del servicio tenga que conducir vehículos oficiales, deberá ser considerado como Conductor/a Profesional (Permiso Profesional de Conducción), al amparo de la Ley 17/2005 de 19 de julio por la que se regula el permiso y licencia de conducción por el sistema de puntos.

Artículo 52. Responsabilidad Civil.

En aquellos supuestos en los que el personal como consecuencia de su actividad laboral, se vea inmerso en procedimientos judiciales, la corporación deberá abonar las costas de juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil, siempre que no exista dolo, culpa o negligencia de la/el empleada/o municipal. Esta indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que la corporación tenga suscrito.

Artículo 53. Ayuda para Guarda y Custodia de Menores.

La Corporación concederá, en concepto de ayuda, a todo el personal con hijas/os en edad de escolarización en el primer ciclo de educación infantil a que hace referencia la Ley Orgánica de Educación y a partir de los cuatro meses, la cantidad de 55 €.

Cuando dicha ayuda se solicite con posterioridad a que la/el menor cumpla 4 meses de edad, la ayuda comprenderá desde la fecha de petición, sin que la misma pueda tener efectos retroactivos.

Si concurre en ambos progenitores la condición de empleado/a municipal, sólo se devengará una subvención.

La ayuda se percibirá, asimismo, en caso de acogimiento o tutela, aportando a tal efecto la resolución administrativa o judicial correspondiente

El derecho a percibir dicha ayuda se iniciará a partir del mes siguiente a que el hijo/a cumpla los 4 meses de no poderse abonar el importe en la nómina correspondiente a ese mes, se abonará retroactivamente en la siguiente.

Dicha subvención será incompatible con la percepción de bonificaciones en las guarderías municipales, salvo que dicha bonificación sea inferior a la prevista en el presente artículo, en cuyo caso se abonará la diferencia.

Artículo 54. Desplazamientos.

En concepto de plus de desplazamiento, se abonará a las/os empleadas/os públicas/os la cantidad por Km. que establece la normativa de dietas e indemnizaciones correspondiente cuando la distancia sea superior a 10 Km. desde el edificio municipal sito en la Plaza del

Ayuntamiento hasta el puesto de trabajo. A efectos del pago no se tendrá en cuenta la fracción por defecto en 500 metros.

Artículo 55- Matrículas.

La Corporación abonará, al personal, los costes por estudios (tasas académicas oficiales) en Facultades, Escuelas Técnicas u otros Centros Oficiales Públicos así como de los necesarios cursos de habilitación de grado, únicamente de aquellas asignaturas o créditos de los que se acredite su superación y pago previo, y siempre que dichos estudios estén relacionados con la promoción o carrera administrativa del personal, de conformidad con las exigencias de titulación de la Relación de Puestos de Trabajo excluyéndose Postgrados, Masters, Diplomas y Doctorados, y a razón de 5,00 € por crédito.

En ningún caso se abonará más de una titulación (superación del primer y segundo ciclo), ni un número de créditos superior a los que configura la titulación universitaria cuyo estudio se pretende y tampoco se abonarán incrementos de las tasas derivados de segundas o sucesivas matrículas de una asignatura, por cuanto el abono se realizará teniendo en cuenta, para todos los casos, los precios públicos aprobados en las correspondientes disposiciones legales o reglamentarias.

En el caso de cambio de estudios, se procederá a la compensación entre la cantidad ya abonada por la Corporación por la anterior titulación sin finalizar y la ayuda por los nuevos estudios solicitados.

Artículo 56. Anticipos.

La Corporación habilitará una partida presupuestaria de 231.390 € destinada a anticipos de nómina de las/los empleadas/os públicas/os.

La/el funcionaria/o de carrera tendrá derecho a solicitar un anticipo siempre que esta cantidad no exceda de 1.983 €.

El personal funcionario interino podrá solicitar la misma cantidad en concepto de anticipo debiendo presentar un aval bancario o fianza personal y solidaria de dos contribuyentes de reconocida solvencia residentes en el municipio de Valencia que posibilite su concesión.

La Comisión Paritaria de Seguimiento es la encargada de establecer el baremo de carácter general a aplicar en las solicitudes, puntuando las necesidades perentorias así como la antigüedad de la solicitud.

Los anticipos que se concedan al personal serán reintegrados a la Corporación en un plazo de 18 meses. Las/os funcionarias/os interinas/os que tengan concedido un anticipo, estarán obligados a su reintegro en un plazo inferior, si se produjese su cese con anterioridad al plazo establecido.

Artículo 57. Jubilación Anticipada.

Cuando el personal lo solicite, y le sea aceptada por la Seguridad Social la jubilación con antelación a la edad mínima para acceder a la misma y si su pensión fuera objeto de reducción por aplicación de la normativa vigente, el Ayuntamiento le abonará una indemnización de la cuantía que se indica en función de su edad.

- *7.000 €, si se solicita con menos de 1 año de antelación (3.000 € con un trimestre de antelación; 4.000 € con dos trimestres de antelación; 5.000 € con tres trimestres de antelación; 7.000 € con cuatro trimestres de antelación)*
- *8.000 €, si se solicita con 1 año de antelación (7.300 € con cinco trimestres de antelación; 7.500 € con seis trimestres de antelación; 7.800 € con siete trimestres de antelación; 8.000 € con ocho trimestres de antelación)*
- *10.000 €, si se solicita con 2 años de antelación (8.500 € con nueve trimestres de antelación; 9.000 € con diez trimestres de antelación; 9.500 € con once trimestres de antelación; 10.000 € con doce trimestres de antelación)*
- *11.000 €, si se solicita con 3 años de antelación (10.300 € con trece trimestres de antelación; 10.500 € con catorce trimestres de antelación; 10.700 con quince trimestres de antelación; 11.000 € con dieciséis trimestres de antelación)*
- *13.000 €, si se solicita con 4 años de antelación (11.500 € con diecisiete trimestres de antelación; 12.000 € con dieciocho trimestres de antelación; 12.500 € con diecinueve trimestres de antelación; 13.000 € con veinte trimestres de antelación).*

Artículo 58. Carnet de Conducir.

Al personal funcionario de carrera que, posteriormente a su ingreso, se le cambie de funciones y que para estas nuevas se le exija por la corporación o por ley un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso, se le abonará la obtención del nuevo permiso, por una sola vez y para una sola matrícula.

Artículo 59. Plan de Pensiones.

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, el Ayuntamiento queda obligado a aportar anualmente al Fondo del Plan de Pensiones, la cuantía correspondiente en los términos y condiciones que se establezcan con carácter anual en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Capítulo VI

Instrumentos de planificación y ordenación del personal y Condiciones Profesionales.

Artículo 60. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La Oferta de Empleo Público que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno del Ayuntamiento deberá ser publicada en el BOP.

La Corporación podrá aprobar planes de ordenación de su personal con la finalidad de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, y sometido a lo establecido en el artículo 78.

Artículo 61. Defensa del empleo público.

La Corporación, comprometida con el Servicio Público y la mejor atención a la ciudadanía, y teniendo como ejes centrales de su gestión los principios de eficiencia y eficacia, se compromete en su política de empleo público al mantenimiento de la plantilla ocupada interinamente con carácter prioritario a cualquier otro tipo de acciones

Artículo 62. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

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

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarias/os previstos en el artículo 76 de esta Ley, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones profesionales prevista en la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público para cuyo acceso no se exigirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. En todo caso siempre supeditado a la Disposición Final Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las/os funcionarias/os del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 63. Selección del Personal de Carrera.

La elección y promoción se realizará bajo los principios de mérito, capacidad e igualdad; publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad

de las personas que formen parte de los órganos de selección; independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar; agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección; eficacia y eficiencia;; ajustándose, en todo caso, a lo previsto en este acuerdo y a la normativa vigente en dicha materia.

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

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

Los sistemas selectivos de funcionarias/os de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de las/os aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

En el caso de optar por el sistema de Concurso-Oposición, la relación de personal aprobado vendrá determinada por la suma de la calificaciones obtenidas en la fase de Oposición y la fase de Concurso, una vez superada la primera.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de las/os aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

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

Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario/a de un número superior de aprobadas/os al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

En las respectivas convocatorias podrá establecerse que, una vez superada la fase de Oposición o las fases de Concurso y Oposición, las personas aspirantes deban superar un curso de formación o realizar un periodo de práctica, los cuales podrán tener carácter selectivo y ser evaluados a efectos de obtener el orden definitivo de puntuación de las/os aspirantes. Ninguna de dichas fases, o ambas conjuntamente, si se establecieran las dos, podrá superar los seis meses de duración.

El personal funcionario en prácticas percibirá las retribuciones correspondientes al sueldo del grupo, subgrupo o de las agrupaciones profesionales funcionariales en el que aspire a ingresar.

El personal en prácticas que ya esté prestando servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia como funcionaria o funcionario de carrera, o personal laboral fijo, sin perjuicio de la situación administrativa o laboral que le corresponda, podrá optar por percibir una remuneración por igual importe de la que le correspondía hasta el momento de su nombramiento, o bien la que proceda conforme a las normas señaladas en el apartado anterior.

Quien esté prestando servicios en la misma administración como personal funcionario interino o contratado laboral temporal, podrá continuar percibiendo los trienios que tuviera reconocidos hasta el momento de su nombramiento como personal en prácticas

Quienes superen las pruebas selectivas acreditarán sus conocimientos de valenciano mediante la presentación de uno de los siguientes documentos:

a) Título de Bachillerato o equivalente cursado en la Comunidad Autónoma Valenciana, con superación de las asignaturas de valenciano.

b) Título de la Escuela Oficial de Idiomas correspondiente al tercer curso de conocimientos de valenciano.

c) Certificado de nivel medio de la Junta Qualificadora de Coneiximents de Valencià.

Quienes no puedan acreditar dichos conocimientos deberán realizar los cursos de perfeccionamiento que a este fin organice la Administración Autonómica.



En la Oferta de Empleo Público, se reservará un cupo no inferior al 7%, con el objetivo tendente del 8%, de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente.

La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de las y los aspirantes con discapacidades en condiciones de igualdad mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con discapacidad, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las discapacidades concretas de las y los aspirantes. Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en su caso, formación práctica tutorizada, con la finalidad de hacer efectivo el desempeño del mismo.

Artículo 64. Órganos de selección para el acceso al Empleo Público.

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

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

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

Los órganos de selección estarán presididos por funcionaria/o de carrera que será propuesto por la Corporación a través de la Delegación en materia de personal que tenga dichas funciones encomendadas; del mismo modo será propuesto el Secretario de los órganos de Selección por entre las/os funcionarias/os de habilitación de carácter estatal que presten servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia. El resto de los miembros de los órganos de selección serán designados de entre las/os funcionarias/os de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Valencia que, para cada caso, reúnan los requisitos objetivos para formar parte de los mismos.

Artículo 65. Selección de Personal Interino.

1. Podrán realizarse convocatorias para la constitución de Bolsas de Trabajo para aquellas plazas que tengan un volumen significativo de contratación o sea urgente su provisión, si así se acuerda por la Corporación y con los trámites legales correspondientes

En la selección de este personal se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El nombramiento de personal interino sólo podrá realizarse por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Las condiciones o requisitos que deban reunir las personas aspirantes deberán ser necesariamente iguales a las exigidas para acceder como personal funcionario de carrera.

Se considerará como mérito preferente el haber superado alguna de las pruebas de acceso a las plazas que se trate de cubrir, así como la experiencia en el desempeño de un puesto de igual categoría en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

2. Del mismo modo, podrán constituirse Bolsas de Trabajo con aquellas/os aspirantes que, habiéndose presentado a un proceso selectivo, no hayan superado la oposición, y que hayan superado, al menos, uno de los ejercicios eliminatorios del proceso, ordenándose de acuerdo a la nota total conseguida; en caso de empate, tendrá prioridad el personal que acredite desempeño de puesto similar en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia

Artículo 66. Jubilación Parcial. Normas Específicas.

Cuando se produzca el desarrollo normativo de la jubilación parcial previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y dicha normativa entre en vigor, los criterios para la selección del personal de relevo, respetando en todo caso lo dispuesto en la normativa vigente, serán los siguientes:

1.- Quien a la entrada en vigor del acuerdo se encuentre prestando servicios en el Ayuntamiento de Valencia con contrato de duración determinada.

2.- Quien a la entrada en vigor del acuerdo se encuentre prestando servicios en el Ayuntamiento de Valencia como funcionaria/o interina/o.

3.- *Quien esté en bolsas de trabajo como consecuencia de oposiciones.*

4.- *Quien a la entrada en vigor del acuerdo se encuentre incluida en bolsas de mejora de empleo.*

5.- *Si no hubiese perfil adecuado se acudirá al SERVEF.*

Los contratos de relevo se realizarán por el 100% de la jornada de trabajo.

Artículo 67. Consolidación del Empleo Temporal.

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

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

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

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 68. Promoción Interna.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los de publicidad de la convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en su actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, eficacia y eficiencia.

Las/os funcionarias/os deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías del Grupo C1 desde el Grupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de diez años o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos

En la fase de concurso, dentro del proceso de concurso-oposición, y siempre con posterioridad a la fase de oposición, se podrá tener en cuenta como méritos entre otros: la antigüedad, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y relacionados con el puesto de trabajo, la formación en idiomas y en valenciano, la posesión de un determinado nivel, la valoración del trabajo desarrollado, la titulación, acogiéndose a la legislación vigente. Asimismo, se eximirá del temario o de aquellas pruebas que constituyan el proceso que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública que permita la normativa vigente.

Estas convocatorias se realizarán independientemente de las de nuevo ingreso, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo según el orden obtenido en las pruebas de selección y de acuerdo con las peticiones de las/os interesadas/os, teniendo preferencia para cubrir los puestos vacantes quienes hayan accedido por turno de promoción interna sobre los de turno libre.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder las/os funcionarias/os de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

El Ayuntamiento adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión de la carrera profesional.



Artículo 69.- Carrera Profesional.

El Ayuntamiento fomentará, a través de la aplicación de las leyes que se dicten en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, la promoción profesional de las/os funcionarias/os de carrera, articulando de manera aislada o simultánea procesos de carrera horizontal, consistente en la progresión de grado o categoría, escalón u otros análogos, sin necesidad de cambiar el puesto de trabajo y la conformidad a la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño y los procesos de carrera vertical consistirán en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, mediante procedimientos de provisión de la normativa vigente.

Artículo 70. Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo es pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza funcional, laboral y eventual existentes.

Anualmente la corporación procederá a la aprobación de la RPT que contendrá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por grupo de titulación, complemento de destino y complemento específico, con expresión de:

- a. Número.*
- b. Denominación.*
- c. Naturaleza jurídica.*
- d. Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.*
- e. Retribuciones complementarias asignadas al mismo.*
- f. Forma de provisión.*
- g. Adscripción orgánica.*
- h. Requisitos para su provisión.*

- i. *En su caso, méritos.*
- j. *Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.*

La Corporación una vez confeccionada la RPT la trasladará a la Mesa General de Negociación para su aprobación y que, en cumplimiento del artículo 32 de la Ley 7/2007, proceder a la negociación de:

- a) *Preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, conjugando la racionalización de los efectivos de personal existentes con la consolidación del empleo temporal. A tal fin, la Mesa General de Negociación llevará a cabo los trabajos necesarios que conlleven a realizar las pruebas selectivas oportunas.*
- b) *Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.*

Artículo 71. Provisión de puestos de trabajo.

En desarrollo del presente Acuerdo, y en el plazo de tres meses, se negociarán las modificaciones oportunas al documento “Bases que han de regir en los procedimientos de concurso y libre designación para la provisión con carácter definitivo de los puestos de trabajo vacantes en el Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia”, aprobado en la Comisión de Gobierno, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de diciembre de 2003 y publicado en el BOP de 9/1/2004.

Como regla general, antes de efectuar nombramientos interinos en plazas vacantes, dichos puestos se ofertarán al personal de carrera de la Corporación, que previamente haya manifestado su voluntad de cambiar a puesto de trabajo de las características que se vayan a ofertar, atendiendo a la antigüedad en la petición, y en caso de empate, a la antigüedad en la prestación del servicio de la/el funcionaria/o. El personal seleccionado, será nombrado con carácter provisional, y se incluirá para el correspondiente concurso

Los principios reguladores que contemplarán la modificación de estas bases y su concreción en reglamentos y convocatorias serán las siguientes:

- *Con carácter previo a un proceso de oposición los puestos vacantes absolutas que han de ocupar el personal seleccionado serán objeto de concurso entre el personal de la misma*

categoria a través de convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Los puestos que queden vacantes de este proceso y las que dejen el personal funcionario que opte a estos puestos serán ocupados por las personas de nuevo acceso en riguroso orden de puntuación obtenido en las oposiciones.

.- En desarrollo del presente Acuerdo, y si fuera necesario, se podrán hacer las adaptaciones que se consideren oportunas en los procedimientos y reglamentos vigentes en materia de concurso, respetándose, en todo caso, si así se acuerda, las condiciones establecidas en los mismos

- El Limite para poder volver a concursar es establece en 2 años.

- Los diferentes tribunales y comisiones de selección se nombrarán en los mismos términos que los establecidos en el artículo 63 del vigente Acuerdo.

- Con la vigencia del presente Acuerdo, la Mesa General de Negociación, y de acuerdo con las adaptaciones aprobadas previamente en las “Bases que han de regir en los procedimientos de concurso y libre designación para la provisión con carácter definitivo de los puestos de trabajo vacantes en el Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia”, determinará paulatinamente los diferentes puestos que deberán proveerse mediante concurso, aprobándose, en su caso, las diversas bases que deberán regir los mismos.

Artículo 72. Medidas para incentivar la participación del personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

La Mesa de Formación, constituida al amparo de la Mesa General de Negociación programará cursos específicos relacionados con los contenidos y materias específicas de los procesos selectivos para promoción interna o mejora de empleo que vayan a celebrarse.

Artículo 73. Permutas entre personal funcionario de la Corporación.

Con el informe favorable de la Delegación y Servicio de origen y destino, y a petición de las/os funcionarias/os de carrera interesadas/os, se podrá proceder a la permuta de destino siempre y cuando concurran los siguientes requisitos:

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

- *Que los puestos de trabajo no sean de jefatura.*

La adscripción lo será con el carácter que ostentaran en su puesto de origen.

Artículo 74. Permutas con personal funcionario de otras entidades locales y Organismos Autónomos.

Se podrá proceder a la permuta entre funcionarias/os de carrera siempre que se trate de funcionarias/os de una Entidad Local o de Organismos Autónomos según la clasificación establecida en el Presupuesto Municipal, medie informe favorable de la Delegación y Servicio donde se desempeñe el puesto, que ninguno/a de las/los funcionarias/os se encuentre incurso/a en expediente disciplinario, que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza, grupo de clasificación profesional, misma categoría o funciones y que no sea un puesto de jefatura. Además, que la/el funcionaria/o que pretenda integrarse en esta Corporación no tenga un grado personal consolidado superior al del complemento de destino del puesto de trabajo al que pretende acceder.

En el caso de funcionarias/os que pertenezca al Cuerpo de Policía o al Servicio de Extinción de Incendios, la/el funcionaria/o ajena/o a esta Corporación deberá someterse y superar el examen médico y psicotécnico que se exige para el acceso a la plaza que pretende ocupar.

Artículo 75. - Nombramiento provisional por mejora de empleo.

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

El personal funcionario con nombramiento provisional por mejora de empleo, se encontrará en servicio activo en el grupo de titulación al que pertenece, percibirá las retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo que desempeñe temporalmente. El ejercicio de funciones por el procedimiento de mejora de empleo no supondrá consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en la promoción profesional, excepto los referentes al perfeccionamiento

de trienios en el grupo o subgrupo de clasificación profesional del cuerpo o escala en el que haya sido nombrado.

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

Respecto al personal que se encuentre en situación de mejora de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2005, la Corporación efectuará la convocatoria de consolidación de empleo, de acuerdo a lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 76. - Cambio de puesto por motivos de salud.

Podrá adscribirse al personal funcionario de carrera que lo solicite a puestos de trabajo, cuando por motivos de salud no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo.

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

El traslado estará condicionado a la existencia de puestos dotados y vacantes de la categoría que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.

En cuanto a la Policía Local y al Servicio de Bomberos se estará a lo que determina su normativa específica.

Las previsiones contenidas en este artículo serán de aplicación al personal del Excmo. Ayuntamiento de Valencia que sea víctima acreditada de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y tendrá prioridad absoluta para su traslado

Los procedimientos de cambio de puesto por motivos de salud, se tramitarán de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de los mismos.

Se atenderán preferentemente, dentro de las posibilidades de cada uno de los Servicios, las peticiones del personal mayor de 50 años, que realice su trabajo en periodo nocturno para pasar a prestar sus servicios durante la jornada diurna.

Artículo 77. Traslado por violencia de Género.

Las empleadas 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 categoría o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos el Ayuntamiento, estará obligado 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, y se tramitarán de manera preferente.

Las empleadas municipales víctimas de violencia de género que hayan solicitado la situación de excedencia, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de 3 años.

Artículo 78. Movilidad del personal funcionario de carrera.

Se garantiza el derecho a la movilidad del personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, de conformidad con los sistemas previstos en la normativa vigente.

La movilidad, provisional o definitiva, puede tener carácter voluntario o forzoso y se hace efectiva mediante los sistemas previstos.

La movilidad forzosa, fundamentada en las necesidades del servicio, y previa negociación con las organizaciones sindicales, deberá respetar las garantías que para la misma se establecen.

Artículo 79. Movilidad forzosa del personal funcionario.

La movilidad forzosa, fundamentada en las necesidades del servicio, se dará en los siguientes supuestos:

a) Comisión de servicios forzosa.

Cuando se acredite que, por necesidades del servicio sea de urgente provisión un puesto de trabajo y no haya sido posible su cobertura por alguno de los sistemas de movilidad voluntaria previstos en la normativa vigente, podrá adscribirse en comisión de servicios, con carácter forzoso, a personal funcionario de la Corporación, dando cuenta a la Mesa General de Negociación.

En este caso, se destinará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, en primer lugar, al que le suponga menos dificultades para conciliar dicho destino con su vida personal y familiar y, en última instancia, al de menor antigüedad. En igualdad de condiciones, se destinará al personal de menor edad.

La comisión de servicios forzosa tendrá una duración máxima de un año.

b) Reasignación de efectivos:

1. Las funcionarias y funcionarios cuyo puesto sea objeto de supresión, como consecuencia de un plan de ordenación de personal u otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos no podrá realizarse a puestos de trabajo adscritos a otras categorías al que pertenezca la funcionaria o funcionario de carrera afectados.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de empleo se efectuará, previa negociación en la Mesa General de Negociación, aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

2. El plan de ordenación de personal deberá prever el número de puestos que se suprimen, las características de los puestos a los que se destina a los efectivos de personal, y las razones objetivas que justifican la reasignación. Los planes de ordenación de personal deberán incluir,

con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya un análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, su cualificación y las medidas que deban adoptarse en el plan de empleo, así como un informe económico-financiero.

Los planes de ordenación de personal deberán incluir también la temporalidad de los mismos, y establecer los plazos de ejecución de las medidas adoptadas.

3. Aprobado el plan de ordenación de personal se ejecutará la reasignación en el plazo de seis meses, que será obligatoria y en puestos de similares características, funciones y retribuciones. Durante esta fase se percibirán las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñaba. En el caso de que el nuevo puesto de trabajo asignado tenga unas retribuciones superiores, el personal funcionario percibirá las correspondientes a este nuevo puesto de trabajo.

Notificada a la persona afectada la reasignación obligatoria, dispondrá de un mes para tomar posesión de su nuevo destino.

c) Traslado forzoso de funcionaria/o de carrera, por necesidades del servicio o funcionales a puesto de trabajo, en unidad distinta de la de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo o modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo, de los que sean titulares, sin límite temporal, previa negociación en la Mesa General de Negociación

d) Por necesidades de adecuada prestación del servicio público, podrá adscribirse al personal funcionario que no ocupe puesto de trabajo singularizado a unidades orgánicas o funcionales distintas por un plazo máximo de un año, prorrogable por otro año más, para el desempeño de funciones propias de su puesto de trabajo, dando cuenta a la Mesa General de Negociación.

e) Adscripción provisional por cese en el puesto de trabajo, sin obtener otro por ninguno de los sistemas previstos en la normativa.

Artículo 80. Derecho a la formación.

1. El personal empleado público tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

2. Se programará en la mesa de formación constituida al amparo de la Mesa General de Negociación, acciones formativas como cursos, itinerarios, talleres o conferencias, para

mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal.

3. El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el número dos del presente artículo se considerará de trabajo a todos los efectos, cuando coincida con la jornada laboral. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

El personal empleado público tendrá la posibilidad de acceder a la formación. A tal efecto, la administración adoptará las medidas adecuadas para garantizar este acceso a través de una o alguna de las modalidades previstas. Estas medidas podrán incluir, entre otras, el uso de las nuevas tecnologías para la formación a distancia.

4. El personal empleado público podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal siempre que su estado de salud se lo permita.

5. Con el objeto de actualizar los conocimientos de las empleadas y empleadas/os públicas/os, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará, en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado anterior.

6. La denegación de la asistencia a actividades de formación deberá ser motivada.

Artículo 81. Deber de formación.

Las empleadas y empleadas/os públicas/os deben contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas aprobadas por la mesa de formación constituida al amparo de la Mesa General de Negociación.

A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a estas actividades programadas, bien cuando la finalidad de éstas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

Artículo 82. La formación en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

La Comisión de Formación, constituida al amparo de la Mesa General, es la encargada de la elaboración, gestión y control de los planes de formación que elabore la propia Corporación para su personal. Tendrán preferencia para la asistencia a estos cursos de formación quienes hayan realizado menos cursos en los últimos tres años.

Cuando el personal sea nombrado docente para los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por el Excmo. Ayuntamiento de Valencia, otra Administración Pública u otra Institución, concertados con éstas y se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado, siempre y cuando no reciba retribución económica alguna, por ser en tal caso incompatible con la normativa vigente.

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

El Excmo. Ayuntamiento facilitará, si lo considera necesario, mediante cursos habilitados a tal efecto y de acuerdo con la legislación vigente, la promoción interna desde cuerpos o escalas inferiores a grupos superiores.

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

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

La Corporación podrá enviar a las/os trabajadoras/es a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a éstos será obligada para el/la trabajador/a, a quien se le abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas en los casos que corresponda.

Artículo 83.- Tiempo para la formación.

La Corporación fomentará y facilitará la formación, el perfeccionamiento profesional y el desarrollo personal de las/os empleadas/os públicas/os, para ello el tiempo de asistencia a los cursos de formación tendrá un tratamiento específico y diferenciado.

1. Cursos y acciones formativas del Plan de Formación de la Corporación.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por la Corporación, computará como tiempo de trabajo cuando coincida con la jornada laboral, y se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos.

2. Cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por otras administraciones y organismos públicos, o por las organizaciones sindicales:

a) Cursos y acciones formativas cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo: el tiempo de asistencia a estos cursos, seminarios etc., tendrán el mismo tratamiento que las acciones formativas del Plan de Formación de la Corporación contemplados en el punto 1 de este artículo.

b). Cursos y acciones formativas cuyo contenido esté directamente relacionado con la carrera profesional-administrativa: el tiempo de asistencia a estos cursos, seminarios etc., computará como tiempo de trabajo cuando coincida con la jornada laboral y se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos.

La asistencia a las acciones formativas previstas en este Capítulo, en ningún caso generará el derecho a la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.

El personal en situación de I.T. podrá participar en los cursos de formación que haya sido seleccionado si sus condiciones de salud se lo permiten.

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

Las víctimas acreditadas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas por la Corporación.

Artículo 84. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Artículo 85. Jubilación.

1. La jubilación del personal funcionario podrá ser:

a) Voluntaria, total o parcial.

b) Forzosa.

c) Como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente.

2. Procederá la jubilación voluntaria, total o parcial, a solicitud de la persona funcionaria interesada, siempre que ésta reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Reglamentariamente se regulará el procedimiento para hacer efectivo este derecho.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida. No obstante lo anterior, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como máximo, hasta que se cumpla los setenta años de edad.

4. La Administración deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación, en función de las necesidades de recursos humanos de la organización.



A tal efecto, se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante para desempeñar las funciones y tareas que le sean propias, así como el correcto dimensionamiento del volumen de efectivos que garantice la austeridad del gasto público, la racionalización de la estructura y la eficiencia de la administración.

5. Dicha resolución de aceptación o denegación de la prolongación deberá fundamentarse en los siguientes extremos:

a) Informe emitido por el órgano que ostente la jefatura superior de personal en el que preste servicio la persona funcionaria que solicite prolongar la permanencia en el servicio activo, en el que se valore su implicación en los objetivos fijados por la organización, el rendimiento o los resultados obtenidos y, en su caso, el absentismo observado durante los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

b) Resolución, dictamen o informe médico emitido por la Oficina de Medicina Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Valencia sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante para desempeñar las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como las de cualquier otro puesto adscrito al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial al que pertenezca.

c) No obstante lo dispuesto en el punto anterior, la Corporación estimará o desestimarán las solicitudes de prolongación por razones organizativas, funcionales o económicas basadas en la racionalización de estructura. (Dicho procedimiento se realizará a propuesta del Servicio de Personal y de la Secretaría de la Delegación de Personal, si existe previo informe de permanencia en el servicio activo emitido por la Jefatura del Servicio y por el Secretario del Área correspondiente).

En el caso de que no sea posible la continuidad de la persona interesada en su puesto de trabajo, de acuerdo con sus condiciones psicofísicas y aptitudes personales según lo dispuesto en la letra b, la prolongación de la permanencia en el servicio activo quedará condicionada a la existencia de puestos de trabajo vacantes en su cuerpo, agrupación profesional o escalas, cuyas tareas asignadas sean compatibles con sus condiciones personales.

La resolución estimatoria de la prolongación de la permanencia en el servicio activo será objeto de revisión anualmente emitiéndose, por el órgano competente, resolución de

confirmación en la misma o de jubilación forzosa, según proceda, atendiendo y fundamentándose ésta en los mismos extremos que se señalan en este número.

6. Procederá la jubilación del personal funcionario por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo, agrupación profesional o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta.

Capítulo VII

Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 86. - Definiciones en materia de Seguridad y Salud.

I.- A efectos de lo dispuesto en el presente capítulo, se entenderá por:

a) Prevención: El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la corporación, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

b) Riesgo laboral: Posibilidad de que el personal sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

c) Daños derivados del trabajo: Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

d) Riesgo laboral grave e inminente: Aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del personal funcionario. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de las/os trabajadoras/es, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

e) Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: Aquéllos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de las/os trabajadoras/es que los desarrollan o lo utilizan.

f) Equipo de trabajo: Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

g) Condición de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de el/la trabajador/a. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

2.- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3.- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

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

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

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

Artículo 87. Actividades Tóxicas, Penosas y Peligrosas.

Las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se procurarán resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene.

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

Penosas.- Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancia que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su

desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas forzadas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

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

Artículo 88. Comité de Seguridad y Salud.

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

Artículo 89. Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Las/os delegadas/os de Prevención son las/los representantes de las/os trabajadoras/es con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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

El Comité se compone de 8 delegadas/os de Prevención, como representantes de las/os trabajadoras/es, designadas/os a tal efecto por la Junta de Personal y el Comité de Empresa, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, de una parte, y de otra, por parte de la Corporación en número igual, debiendo designarse:



- *Una Presidencia, que deberá ser el/la titular de la Delegación del Área Administración Electrónica, Personal, Descentralización y Participación, o persona en quien delegue.*
- *Dos Vicepresidencias, la primera será asumida por las/os Delegadas/os de Prevención y la segunda por uno de las/os Técnicas/os de la Corporación.*
- *La Jefatura de Servicio de Servicios Centrales Técnicos, o persona en quien delegue.*
- *La Jefatura de la Oficina Coordinación Servicio de Servicios Centrales Técnicos, o persona en quien delegue.*
- *La Jefatura de la Oficina de Medicina Laboral, o persona en quien delegue.*
- *Un/a Médico/a-Psicólogo/a-ATS de la Oficina de Medicina Laboral.*
- *La Jefatura de Servicio de Bomberos.*
- *La Jefatura de Unidad de Prevención de Incendios.*
- *Un/a Técnico/a de Seguridad.*
- *Un/a Secretario/a, con voz y sin voto designado/a por la Corporación entre las/os empleadas/os administrativos.*

Artículo 90. Competencias y Facultades de los Delegadas/os de Prevención.

Son competencias de las/os Delegadas/os de Prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.*
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

En el ejercicio de dichas competencias, las/os Delegadas/os de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante el personal técnico las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respecto a la confidencialidad.

c) Ser informadas/os por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de las/os trabajadoras/es una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las/os trabajadoras/es, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las/os trabajadoras/es, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación del personal funcionario, la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

Artículo 91. Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada dos meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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

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

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

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

Artículo 92. Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la Corporación.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos laborales, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones de trabajo y la corrección de las deficiencias existentes.

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

Artículo 93. Plan de Drogodependencias y Alcoholismo y demás conductas adictivas.

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

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a evitar, reducir y prevenir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos del plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol y demás conductas adictivas.*
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.*
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras.*
- Hacer efectivo este plan, en sus diferentes fases:*
 - a) - Estudio de incidencias.*
 - b) - Estudio de necesidades.*

c) - Desarrollo de las acciones concretas dentro del plan.

Artículo 94. Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valencia.

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Valencia se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las 6 áreas de intervención previstas el plan de igualdad para empleadas y empleadas/os del Ayuntamiento de Valencia, de forma que se posibilite la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Artículo 95. Protección de la dignidad del personal al servicio de la Corporación.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la Protección de la Dignidad de la Mujer y el Hombre en el Trabajo de 27 de noviembre de 1991, nº 92/131 de la Unión Europea, la corporación se compromete con los sindicatos a actuar frente al acoso por razón de sexo y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores explicitando y desarrollando un protocolo.

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

Artículo 96. Principios éticos de los empleados y empleadas públicos.

Los principios éticos de conducta del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Valencia son: La protección del interés público de acuerdo con el ordenamiento jurídico, la lealtad institucional, la imparcialidad y objetividad, la integridad, la honestidad y ejemplaridad, la austeridad, la profesionalidad, la iniciativa, diligencia y receptividad, la responsabilidad y transparencia, así como la confidencialidad cuando proceda, todo ello de acuerdo con el Capítulo VI del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 97. Uniformidad-indumentaria de trabajo.

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

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

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

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

Artículo 98. Medicina de Salud Laboral.

1. La Corporación mantendrá, como viene haciendo, el servicio de asistencia sanitaria equipado debidamente (en material fungible, instrumental médico, fármacos de urgencia, material de curas, etc.) y que tendrá como misión atender, además de la promoción y prevención de la salud, los primeros auxilios y prestar las consultas de medicina laboral que soliciten los empleadas/os públicas/os y las revisiones periódicas, evitando así, siempre que sea posible, desplazamientos para estos menesteres.

2. En el supuesto de psiquiatría no abonable por la Seguridad Social, el Ayuntamiento correrá con los gastos de asistencia psiquiátrica, sea por internamiento o tratamiento ambulatorio, en los casos en que dicha asistencia no esté contemplada dentro de las prestaciones médico-psiquiátricas que atiende la Seguridad Social.

3. Para tener derecho al abono de estos gastos, será necesario acreditar a través del informe médico emitido por las/os especialistas del Agencia Valenciana de Salud, que el tratamiento necesario y concreto, no se cubre por los servicios médico-psiquiátricos del Servicio Valenciano de Salud.

4. La oficina de Medicina Laboral fomentará campañas de vacunación entre las/os empleadas/os municipales.

Artículo 99. Vigilancia de la salud.

Se efectuará, además del obligatorio reconocimiento médico de ingreso, un reconocimiento médico voluntario cada año a todas/os las/os empleadas/os municipales, cuyo resultado deberá ponerse en conocimiento de las/os interesadas/os. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

Artículo 100. Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase 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, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la corporación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe de la/el médica/o del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta con las/os representantes de las/os trabajadoras/es, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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 y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. 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 administrativa que proceda durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe de la/el médica/o del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hija/o. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación administrativa que proceda por riesgo durante la lactancia natural de hijas/os menores de nueve meses, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Corporación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo VIII

Órganos de Representación.

Artículo 101. Junta de Personal.

1. La Junta de Personal es el órgano representativo del personal funcionario que se incluyen en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo. Este órgano estará compuesto por las/os Delegadas/os elegidos/as en las correspondientes elecciones sindicales.

2. La Junta de Personal tendrá las funciones y garantías determinadas por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 102. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

1. La Junta de Personal tendrá las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

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

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

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

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. La Junta de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros estará legitimada para iniciar, como interesada, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 103. Garantías de la función representativa del personal.

1. Las/os miembros de la Junta de Personal como representantes legales de todo el personal funcionario tendrán las siguientes garantías y facultades.

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro

de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la corporación. También tendrán derecho a la distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia a la/el interesada/o regulada en el procedimiento sancionador.

d) Dispondrá cada miembro de un número de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las/os miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a la corporación, a la acumulación de los créditos horarios.

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

Posteriormente, y durante los primeros cinco días naturales de cada mes, las Secciones Sindicales remitirán a la Oficina Técnico Laboral relación en la que se especifique los días y horas que cada funcionaria/o ha hecho uso del crédito horario asignado.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

Ningún delegado/a sindical, podrá ser trasladado/a de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del Servicio, que afecte a un/a delegado/a sindical, éste/a, salvada su voluntariedad, será el último/a en ser trasladado o cambiado de turno.

2. Las/os miembros de la Junta de Personal no podrán ser discriminadas/os en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

3. Cada una/o de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

4. La corporación facilitará a la Junta de Personal y/o Comité de Empresa, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para la información de la Junta de Personal y otro para la información de las Secciones Sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia de acuerdo con las/os representantes de las/os trabajadoras/es, sin que pueda utilizarse espacios distintos al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.

Las Secciones Sindicales con representación en la Junta de Personal dispondrán de locales, medios, estafeta y así como cuantos medios materiales de pequeñas oficinas sean necesarios.

Se establecerán los mecanismos adecuados que permitan dimensionar el gasto sindical de acuerdo con la representatividad obtenida en la Junta de Personal.

Los Sindicatos presentes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones podrán proponer y sustituir a sus representantes.

5. La Corporación facilitará a las/os representantes sindicales que sean designados por las distintas Secciones Sindicales la asistencia como miembro a las sesiones de mesas técnicas o en la Mesa General de Negociación.

Artículo 104. Asamblea de centros.

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

a) Formular la petición con una antelación de 2 días hábiles.

b) Señalar la hora y el lugar de celebración.

c) Remitir el Orden del Día.

d) Datos de las/os firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.

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

2. Los Sindicatos con representación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Valencia podrán celebrar dichas reuniones o asambleas dentro de la jornada de trabajo, en cuyo caso, además de los requisitos mencionados en el punto anterior, la solicitud deberá cumplir las siguientes condiciones:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo afectado.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen las 36 horas anuales. Dicho crédito se computará a las Sección Sindical convocante, o convocantes cuando la misma sea convocada por varias o todas ellas, o por la Junta de Personal Dentro de estas 36 horas podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes. Nadie podrá superar estas 36 horas para asistencia a asambleas.

3. Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen la Junta de Personal, el Comité de Empresa o las Organizaciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones con la Corporación o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de las/os trabajadoras/es o colectivos específicos con un preaviso de 24 horas.

4. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de las/os Delegadas/os Sindicales:

a) Las/os Delegadas/os de Personal.

b) La Junta de Personal.

c) El Comité de Empresa.

d) Las/os empleadas/os públicas/os en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo. Dichas reuniones podrán realizarse dentro de la jornada de trabajo siempre que las mismas sean convocadas por las Organizaciones Sindicales con representación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Valencia, o por la Junta de Personal.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerarán Organizaciones Sindicales con representación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Valencia aquellas que tengan representación en la Junta de Personal.

Artículo 105. Cobro de cuotas.

La Corporación efectuará el cobro de las cuotas de las/os afiliadas/os a las Centrales Sindicales con carácter mensual mediante descuento en nómina, siempre que las personas interesadas lo soliciten y autoricen, liquidando posteriormente las cantidades a dichas entidades. Así mismo podrán dejar sin efecto la citada autorización mediante comparecencia al efecto en el Servicio de Personal, el cual comunicará a la central Sindical correspondiente la nueva situación.

Artículo 106. Secciones sindicales.

1. Se reconocen las Secciones Sindicales. Estas tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantear ante la corporación todas estas reivindicaciones.

b) Convocar asambleas según el procedimiento determinado en el presente Acuerdo.

2. Los sindicatos tendrán derecho a 3 delegadas/os sindicales como se especifica en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las mismas garantías que los miembros de la Junta de Personal a partir del 10% de los votos obtenidos en las elecciones sindicales, todo ello de acuerdo con el siguiente baremo:

10% 3 Delegadas/os Sindicales.

15% 4 Delegadas/os Sindicales.

20% 5 Delegadas/os Sindicales.

25% 6 Delegadas/os Sindicales.

Y así sucesivamente.

3. Las/os miembros de la Junta de Personal, Delegadas/os Sindicales y afiliadas/os elegidas/os para ello, dispondrán de permiso retribuido para la asistencia a Congresos, cursos y jornadas de formación organizadas por las Centrales Sindicales. Cada Sección Sindical dispondrá de un crédito de 15 jornadas anuales por cada miembro que tenga la respectiva Sección Sindical en la Junta de Personal, de tal forma que el total de número de jornadas anuales por todas las Secciones sindicales con representación en la Junta de Personal no podrá exceder de 465. Aquellas Organización Sindicales que habiendo concurrido al correspondiente proceso para la elección de las/os representantes de las/os trabajadoras/es no hayan obtenido representación en la Junta de Personal, dispondrán de un crédito de 7 jornadas anuales. Ningún funcionaria/o podrá disponer de dicho permiso en más de 40 horas anuales.

La asistencia a dichos Congresos, cursos y jornadas de formación deberá comunicarse a la Oficina Técnico Laboral con 72 horas de antelación al inicio de las mismas, al objeto de que se pueda poner en conocimiento de los respectivos Servicios con antelación suficiente para la organización del mismo y al objeto de que por los mismos se constate que la ausencia del funcionario/a no cause detrimento en el servicio, para lo que deberán emitir informe al respecto.

Con posterioridad a su celebración, deberá justificarse la asistencia al mismo.

Artículo 107. Derecho a la Huelga.

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

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

a) 10 días de preaviso de huelga.

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

Artículo 108. Régimen Interior.

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

Disposiciones Transitorias.

Primera. Los actos y acuerdos adoptados durante el periodo de prórroga del anterior acuerdo laboral, se entenderán válidamente adoptados y no procederá su revisión por aplicación del presente acuerdo.

Segunda .El personal funcionario de carrera de esta corporación que a fecha de 1 de octubre de 2000 tuvieren reservado u ocupare un puesto de trabajo no reservado con la misma categoría que la exigida para su desempeño, no podrá ser adscrito a otro puesto distinto con carácter forzoso, sin que medie un proceso de remoción por procedimiento contradictorio, con idénticas garantías a las previstas en la legislación básica estatal y en la autonómica, siendo de aplicación a esta Disposición lo dispuesto en el artículo 6 del presente acuerdo laboral.

Tercera. Si durante la vigencia de este Acuerdo se desarrollase la estructura y cuantías de las retribuciones de los empleados/os públicas/os según lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 76 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, se podrán realizar las revisiones y/o adaptaciones de las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo a que haya lugar de acuerdo con las disposiciones vigentes y las que se dicten al respecto.

Cuarta. El personal funcionario que a la entrada en vigor del presente acuerdo se encuentre desempeñando funciones de categoría superior, permanecerá en dichas funciones hasta la cobertura reglamentaria del puesto, según los términos establecidos en sus respectivos acuerdos.

Quinta. Se desarrollará el protocolo de actuación frente al acoso laboral durante la vigencia de este Acuerdo, y transitoriamente, se estará a lo dispuesto para las/os funcionarias/os de la Administración del Estado.

Sexta. En cumplimiento de la Ley 7/2011, de 1 de abril de la Generalitat Valenciana, de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunidad Valenciana, y una vez aprobado el desarrollo reglamentario o normativo pertinente, y durante la vigencia del presente Acuerdo, se realizará la adecuación correspondiente del Cuerpo de Bomberos del Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, siempre que la normativa aplicable lo permita, y con prioridad a cualquier otro, se impulsará la aplicación de los acuerdos pendientes de desarrollo.

Segunda. Lengua de signos.

Se estudiará y promoverá las actuaciones necesarias que posibiliten, a través de las nuevas tecnologías, la implantación gradual de la lengua de signos española para la adecuada atención de las ciudadanas y los ciudadanos que lo requieran. Asimismo, y en el marco de las citadas actuaciones, se estudiarán las condiciones que hagan posible la valoración del conocimiento de la lengua de signos española en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público.

Disposiciones Finales.

Primera.- En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este acuerdo, se estará a lo establecido la legislación vigente.

Segunda.- Del presente acuerdo se dará traslado a todos los Grupos Políticos con representación municipal, Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Tercera.- Se acuerda la no aplicación de ningún Complemento Personal Transitorio o similar que suponga congelación en los aumentos anuales en el supuesto de una clasificación de puestos de trabajo.

Cuarta.- Los Anexos al presente Acuerdo son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

Disposición Derogatoria.

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

Apéndice.

Definiciones:

A los efectos de lo dispuesto en este acuerdo y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: Persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: Persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 27.

A los efectos de este acuerdo, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: Padre/madre, hijas/os, padres/madres políticos/as y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

- d) *Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: Hermanas/os, abuelas/os, nietas/os; o por afinidad: Hermanas/os, abuelas/os y nietas/os del cónyuge o pareja de hecho.*
- e) *Necesitar especial dedicación: Supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.*
- f) *Informe del órgano competente de la administración sanitaria: Informe de la Inspección Médica de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo de la/el médica/o responsable del paciente.*
- g) *Convivencia: Relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.*
- h) *Tener a su cargo: Relación de dependencia que no implica convivencia.*
- i) *Cuidado directo: Relación de dependencia que implica convivencia.*
- j) *Enfermedad grave: Se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por la/el facultativa/o responsable la gravedad de la misma.*

11.

“El Ayuntamiento Pleno, en virtud de la competencia que ostenta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123.1.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de régimen Local, por unanimidad, acuerda:

Único. Aprobar el texto definitivo del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia para los años 2012-2015, a la vista de los informes, del acuerdo de la Junta de Gobierno Local y del dictamen de la Comisión de Administración Electrónica, Personal, Descentralización y Participación, obrantes al expediente.”

*CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA, PARA LOS AÑOS 2012-2015*

*PROTOCOLO DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA*

Las partes firmantes reconocen que la competencia para la aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Valencia corresponde única y exclusivamente al Pleno del mismo

De acuerdo con la legislación vigente dentro de lo establecido en la misma, las partes firmantes ACUERDAN:

1.- Se reconoce el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Valencia. Este derecho comprende las siguientes materias:

a) Las retribuciones de los empleados públicos, su aplicación así como la revisión de las mismas en función de lo que se establezca en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal.

c) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal, cuya regulación exija norma con rango de ley.

- l) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público y de Planes de Empleo.*
- m) Los criterios generales de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.*
- n) Los derechos sociales.*
- ñ) Los planes de igualdad.*
- o) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspecto que afecte a condiciones de trabajo de los empleado públicos.*
- p) Las materias de índole económica, el régimen de prestación de servicios, los derechos sindicales, asistenciales y en general, las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con el Ayuntamiento de Valencia.*
- 2.- Con el objeto de proceder a la negociación del Capítulo 1 de los Presupuestos del Ayuntamiento de Valencia, la Corporación convocará a las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la misma, con antelación suficiente que permita la negociación de los incrementos retributivos, su aplicación y distribución entre el personal. En cualquier caso, dicha convocatoria deberá realizarse al menos con un mes de antelación sobre lo señalado en el punto del artículo 168.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.*
- 3.- El proceso de negociación podrá concluir cuando las partes alcancen un acuerdo. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el art. 45 del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- 4.- El acuerdo alcanzado sobre el Capítulo 1 de los Presupuestos del Ayuntamiento será incorporado como anexo al proyecto de Presupuestos para su aprobación por el Pleno de la Corporación.*
- 5.- En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, se remitirán igualmente como anexos los escritos razonados de cada una de las partes, y en su caso, las actas que contendrán las motivaciones del desacuerdo.*

6.- *En cualquier caso se establecerá una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria, que entenderá sobre la interpretación y cumplimiento de lo acordado. Igualmente se podrán establecer otras Comisiones de carácter técnico en desarrollo de determinados aspectos que se contemplen en el Acuerdo General.*

7.- *Se garantizará que en la Mesa General de Negociación, la toma de decisiones de eficacia general se fundamente en una mayoría cualificada de ambas partes.*

8.- *Las partes firmantes se obligan a llevar a cabo los procesos de negociación de acuerdo con los principios que informan tal institución jurídica, en particular la buena fe y la lealtad contractual.*

9.- *Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, el Ayuntamiento suspenda o modifique el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.*

En este supuesto el Ayuntamiento deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

10.- *Este Protocolo entrará en vigor una vez sea aprobado por el Pleno de la Corporación.*

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Valencia para el personal laboral.

Artículo 2. Ámbito personal.

1.- *El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*

2.- *Al personal eventual con contrato de naturaleza temporal que presta servicios para la*

realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo en los términos previstos en la Disposición Adicional Cuarta.

3.- Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

3.1 El personal alumno-trabajador que reciba la formación de políticas activas de formación y empleo.

3.2 El personal contratado de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

La duración del presente Convenio será del 1 de enero del año 2012 al 31 de diciembre del año 2015, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado al 15 de octubre de 2015, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de la denuncia.

Los efectos económicos derivados de la aplicación de los preceptos contenidos en el presente Convenio, lo serán a partir del 1 de enero de 2012.

Artículo 4. Criterio de interpretación.

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

Artículo 5. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado, Administración Autonómica estén o entren en vigor.

Artículo 6. Cláusula de garantía “Ad Personam”.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por al aplicación de sucesivos Convenios.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el personal laboral de esta Corporación.

Artículo 8. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio, sin perjuicio de aquellos que lo sean a instancia de parte de forma individual; asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resolución o cláusula que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

De conformidad con lo previsto en el artículo 91.1. del Estatuto de los Trabajadores, se constituye la Comisión Paritaria, integrada por igual número de representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Comisión Negociadora, ostentando la Presidencia el Concejal Delegado de Personal o persona en quien delegue.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio por el Pleno de la Corporación.

La Comisión Paritaria elaborará un reglamento para su mejor funcionamiento en el plazo de 6 meses desde la fecha de aprobación de este Convenio.

La Comisión estará integrada por dos miembros de cada sindicato con representación en la Comisión Negociadora y paritariamente por el mismo número de miembros por parte de la Corporación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Las reuniones se celebrarán mensualmente, salvo si por parte de la Corporación o los Sindicatos no se ha aportado ningún tema para el orden del día, y con carácter extraordinario, por decisión de la Corporación, por acuerdo de ésta y los Sindicatos o por solicitud de la mayoría de los Sindicatos presentes en la misma, solicitando la convocatoria con 48 horas de antelación. Obligatoriamente la reunión extraordinaria se celebrará antes de cinco días hábiles de la fecha de solicitud.

Artículo 10. Funciones de la Comisión-Paritaria.

La función de esta Comisión será velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio y su interpretación, cuando surjan dudas en su concreta aplicación, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador, según lo establecido en el siguiente artículo.

Artículo 11.- Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.

1.- Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2.- Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el presente Acuerdo, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

3.- Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que

ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

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

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

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

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

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

Artículo 12. Comisión Negociadora.

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en los artículos 88 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Negociadora, como órgano de negociación del Convenio Colectivo entre la Corporación y los Sindicatos.

Artículo 13. Mesas Técnicas.

La Corporación podrá encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ella, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 14. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que, por resolución de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo.

Artículo 15. Calendario Laboral.

Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral Oficial. Los días 24 y el 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, estando abierta al público la Oficina de Registro ubicada en la Plaza del Ayuntamiento.

Igualmente, el personal quedará exento de la asistencia al trabajo el día 18 de marzo.

Siempre y cuando la normativa vigente lo permita, en el calendario laboral de cada año se fijará un número igual de días compensatorios para ajustar las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado y por los días inhábiles, citados en el párrafo anterior de este artículo, que coincidan en sábado o domingo. Estos días tendrán el mismo tratamiento que los días por asuntos propios establecidos en el art. 28.12 de este Acuerdo.

El personal que debiera asistir su puesto de trabajo los días 18 de marzo, 24, 31 de diciembre y los días de las fiestas locales, los verá compensados por día y medio de descanso por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponde, en función de la jornada laboral que efectivamente realice, siempre y cuando no esté incluido en su horario específico.

Artículo 16.- Jornada laboral.

1.- La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios.

2.- *Respetándose el cómputo anual, y sin carácter de permiso retribuido, a petición del/la interesado/a y oída, la Mesa General de Negociación se podrá conceder acumulaciones de jornadas de trabajo efectivo, con un máximo de 10 días, teniendo preferencia para su disfrute el personal con 25 años de servicio en la Administración Pública. Dichas acumulaciones deberán realizarse en el plazo máximo de cinco años desde que se haya reconocido el derecho a la misma*

3.- *Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación establecerá los Servicios que deben realizar horarios especiales. Previa negociación, se establecerá el horario de trabajo, la flexibilidad del mismo si las necesidades del servicio lo permiten, así como las condiciones de la flexibilidad; el régimen de trabajo, régimen de vacaciones, calendarios y fiestas; y ello en el plazo máximo de tres meses desde la firma de este Acuerdo, el resultado de las negociaciones figurará como anexo al mismo. El personal adscrito a los servicios afectados, estará obligado a su cumplimiento.*

Artículo 17. Horario de trabajo.

Se acuerda para el año 2012 el mismo horario de trabajo y jornada laboral que en 2011, sin perjuicio de los ajustes que la Mesa General de Negociación establezca en orden a su regulación de acuerdo con el calendario vigente, aplicándose los mismos criterios para los años 2013, 2014 y 2015, y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo de los diferentes puestos de trabajo.

Para los horarios genéricos, teniendo en cuenta que la jornada matutina exigirá un cumplimiento mínimo de siete horas, se establece un margen de flexibilidad en la entrada entre las 7 horas 30 minutos y las 8 horas y 30 minutos, y un margen de flexibilidad en la salida entre las 14:00 y las 16:00 horas, con un presencia obligatoria entre las 8:30 horas y las 14:00 horas; la parte flexible de la jornada matutina será recuperable en cómputo mensual, entre las 7:30 y las 8:30 horas y entre las 14:00 y las 16:00 horas, completándose el resto del horario en jornada vespertina, sin que en ningún caso sea inferior a 37,5 horas semanales.

Al personal laboral homologado al personal funcionario con mayor y total dedicación, el exceso horario realizado en cómputo mensual sobre la jornada matutina, entre las 7:30 horas y las 16:00 horas, -una vez compensados, en su caso, los saldos positivos y negativos de la jornada diaria como consecuencia del ejercicio de la flexibilidad contemplada en el presente

artículo- le será atribuido a la bolsa horaria que tengan obligación de realizar a lo largo de cada año natural.

Anualmente, el calendario laboral acordará los criterios de aplicación del horario a los puestos diferentes a los de normal dedicación.

2. Jornada especial para las festividades tradicionales: Para el periodo comprendido entre el día de la plantà de las fallas infantiles y hasta el día de la cremà, la jornada finalizará a las 14:00 horas

3. En aplicación del principio de racionalidad y sostenibilidad del consumo energético y para hacer compatible este principio con la aplicación del derecho de flexibilidad del personal laboral, si la continuidad de la jornada laboral se prolonga más allá de las 16,00 horas, la Jefatura de Servicio dispondrá la agrupación del personal en una misma dependencia dentro del edificio municipal que corresponda, y a ser posible, esta agrupación se realizaría también entre distintos servicios.

4. La flexibilidad prevista en el presente artículo no será de aplicación al personal laboral temporal que presta servicios para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local, siendo su horario de trabajo el que se establezca en sus respectivos contratos.

Artículo 18. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria.

1.- El personal que tenga a su cargo hijo/a o cónyuge con disminución o minusvalía, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible siempre y cuando no esté el cónyuge en condiciones de atender a la persona con disminución física o minusvalía según normativa legal.

2.- El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) En una hora diaria para los empleados/as que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos/as discapacitados/as reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.

c) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

3.- La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

4. El personal que tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas 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.

5. Las empleadas víctimas de violencia de género sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho 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 cada caso.

6. Excepcionalmente, la Corporación podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La denegación será motivada.

Artículo 19.- Flexibilización del horario laboral.

El personal al servicio de la Corporación al que se le reconozca la flexibilidad horaria del artículo anterior y que realice horario genérico, deberá ejercitar dicho derecho con arreglo a las siguientes normas:

FLEXIBILIDAD DE 1 HORA:

- *Entrada entre las 7:30 horas y las 9:30 horas; Salida entre las 13:30 horas y las 16:30 horas.*
- *Obligación de realizar un mínimo 6:00 horas diarias consecutivas.*
- *La hora diaria que falta se recuperará en cómputo mensual.*
- *Dicha recuperación se podrá realizar en jornada matutina sin que la misma suponga una jornada diaria continuada superior a 7 horas y 30 minutos. Una vez transcurrido dicho tiempo, no se computarán los siguientes 30 minutos.*
- *En el caso de que la recuperación se realice en jornada vespertina, habrá que realizar una pausa obligatoria de 30 minutos. Dicha jornada vespertina no se podrá comenzar antes de las 15:00 horas y no se podrá prolongar más allá de las 20:00 horas.*

FLEXIBILIDAD DE 2 HORAS:

- *Entrada entre las 7:30 horas y las 10:30 horas; Salida entre las 12:30 horas y las 17:30 horas.*
- *Obligación de realizar un mínimo 5:00 horas diarias consecutivas.*
- *Las dos horas diarias que faltan se recuperarán en cómputo mensual.*
- *Dicha recuperación se podrá realizar en jornada matutina sin que la misma suponga una jornada diaria continuada superior a 7 horas y 30 minutos. Una vez transcurrido dicho tiempo, no se computarán los siguientes 30 minutos.*
- *En el caso de que la recuperación se realice en jornada vespertina, habrá que realizar una pausa obligatoria de 30 minutos. Dicha jornada vespertina no se podrá*



comenzar antes de las 15:00 horas y no se podrá prolongar más allá de las 20:00 horas.

PERSONAL MAYOR Y TOTAL DEDICACIÓN:

- *Mismos criterios que lo expuesto con anterioridad, y además:*
- *Tardes obligatorias: a partir 16:00 horas. Todo lo que exceda de 2 horas y 30 minutos irá a saldo mensual.*
- *Tardes voluntarias: las horas realizadas irán a saldo mensual.*

Una vez finalizado el mes natural si el saldo mensual está compensado, el exceso de dicho saldo irá a bolsa de horas.

La flexibilidad como derecho individual de los trabajadores, se verá limitada por el principio de garantía del Servicio Público, y para conjugar los derechos y obligaciones de los trabajadores los jefes de las unidades orgánicas correspondientes, podrán consensuar entre el personal que tienen a su cargo, medidas específicas de su aplicación, para cubrir satisfactoriamente el tiempo troncal, para lo que emitirán informe motivado del desarrollo de su aplicación si va en claro detrimento de la gestión o se cometieran constantes reducciones del tiempo efectivo; así mismo podrá proponer, dentro del principio de integración en la gestión y preferentemente consensuando, la mejor hora o días de su recuperación. A la hora de determinar la individualización del ejercicio del derecho recogido en el presente artículo se dará preferencia al personal que tenga, en primer lugar, una mayor antigüedad y en segundo lugar, al personal con hijos con una grado de discapacidad superior al 33%. En cualquier caso, dichos informes se elevarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento para su valoración.

El personal que no esté sujeto a horario genérico ejercerá la flexibilidad en los términos que se establezcan en los respectivos horarios especiales.

Al personal laboral temporal que presta servicios para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local no le será de aplicación el presente artículo, ejerciendo el derecho regulado en el artículo 18 en los términos que se establezca en la resolución por la que se autorice dicha flexibilidad, previo informe de la Jefatura de Servicio o Unidad en la que preste servicios, que se deberá proponer cómo ejercer la misma.

Artículo 20 Reducciones de la jornada.

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

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menos años, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que tenga a su cargo familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

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

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

e) Tendrá el mismo derecho el empleado o empleada que 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.

2.- Cuando las reducciones a las que se refiere el punto anterior, excepto la reducción prevista en el apartado e), no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños/as de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el/la menor requiere especial dedicación.



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

En el supuesto de que hubiera más de un/a beneficiario/a de este derecho que fuera personal de la Corporación, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4.- *En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, y cuando la legislación así lo prevea, el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignados complementos específicos que comporten una jornada de dedicación normal, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.*

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

6.- *Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.*

7.- *El personal al que falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, prevista en la normativa vigente, podrán obtener, a su 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.*

8.- *Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal laboral 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.*

9.- *El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada, verá disminuidas proporcionalmente éstas en los periodos de lactancia.*

10. *Previo informe de la Jefatura de Medicina Laboral del ayuntamiento, se podrá conceder la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la interesada/o.*

11. *El personal que tenga a su cargo a sus progenitores, o a uno de ellos y sean mayores de 85 años, tendrá derecho a una disminución de hasta una hora de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el apartado e) del punto primero y punto segundo de este artículo*

12.- *Las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo deberán solicitarse en fracciones mínimas de 30 minutos.*

13.- *En la negociación de los horarios especiales podrá regularse el ejercicio del derecho reconocido en este artículo.*

Artículo 21 Disposiciones comunes a las Reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior.

1.- *Las reducciones de jornada previstas en el artículo anterior son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en los apartados 1.d) y 5, que serán compatibles con las restantes.*

2.- *Si varios/as empleados/as de la Corporación tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.*

3.- *El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.*

4.- *El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.*

5.- *Al personal con la reducción de jornada prevista en el punto 5 del artículo anterior no le resultan de aplicación los puntos 3 y 4.*

6.- *El personal que disfrute al mismo tiempo de una reducción de jornada de las dispuestas en los artículos anteriores y de un permiso para flexibilidad el horario laboral de los regulados en*



los artículos 18 y 19 deberá comunicar formalmente a la Administración si dicha reducción la disfrutará al principio o al final de su jornada laboral.

Artículo 22 Control horario y su cumplimiento.

1.- El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Corporación.

2. Las Jefaturas de los Servicios o de las Unidades Administrativas colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio o unidad que lo tenga como competencia. Las Jefaturas de Servicio o de las Unidades Administrativas estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio

3.- Las Jefaturas de Sección deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 26 de justificación de ausencias de este Convenio.

4. Aquel personal que tenga reconocido el permiso para flexibilizar el horario de permanencia obligatoria y registre su asistencia mediante el control de fichajes, en la jornada laboral en que se produzca un olvido en el registro del fichaje de entrada o salida, no verá computado saldo horario alguno, justificándose solamente, si procede, las horas obligatorias de dicha jornada.

Artículo 23 Tiempo efectivo.

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

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

3.- El tiempo de cambio de turno dentro de cada Servicio si hubiera solape, será sumado al total del tiempo y luego descontado del cómputo anual en horas a realizar. El solape o cambio no superará los 15 minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape, siempre que no se superen los 15 minutos diarios por turno con independencia de que éste compute a la entrada o a la salida según se determine en

la negociación de cada calendario específico.

4.- El tiempo empleado en Juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

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

6.- Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.

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

8.- A nivel individual se dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo, entre las 9 horas 30 minutos y 12 horas, en los casos de horario genérico o funcional. Las Jefaturas de Servicios velarán por el cumplimiento estricto de dicha pausa, debiendo remitir informe mensual puesto que será considerado incumplimiento de jornada a los efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5

En los casos de los horarios especiales se estará a lo que se acuerde en la negociación de los mismos.

9.- En los Servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte de quien ocupe ese puesto, salvo que haya relevo momentáneamente, la pausa de 30 minutos se adecua en cada horario específico si así se estima en su negociación.

10. Mensualmente, por la Jefatura de Servicio u Oficina, se remitirá informe a la Oficina Técnico Laboral sobre las incidencias de incumplimientos de tiempo efectivos de trabajo, que tendrán los efectos recogidos en el artículo 26.5.

Artículo 24- Pausa entre jornadas.

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 25 Penosidad horaria.

Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Tendrán la consideración de festivo las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los domingos; la jornada se entenderá entre las 0 horas del día anterior hasta las 24 horas del mismo día.

Artículo 26 Justificación de ausencias.

1.- El personal comunicará sus ausencias y la razón de la misma a su superior jerárquico o a la/el Jefa/e del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La Jefatura del Servicio requerirá al personal los justificantes de dichas ausencias.

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

2.1.- Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. El interesado aportará a la Oficina de Medicina Laboral el justificante de las ausencias expedidos por el facultativo competente o acudirá a dicha Oficina para que, si procediese, se le expida la justificación oportuna. En el supuesto de que no se justifiquen las ausencias se procederá al descuento en nómina que legalmente proceda.

2.2.- Ausencias de tres o más días: El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Servicio y deberá presentar en las oficinas de Medicina Laboral respectivas el parte médico de baja y los de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición. La Resolución del INSS o parte médico de alta deberá presentarla dentro de las 24 horas siguientes a su recepción y/o expedición. De no entregarse los justificantes en los plazos anteriores legalmente previstos, se procederá a repercutir en el personal aquellas cantidades que como consecuencia de dicho retraso sean reclamadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, llevando aparejado además la correspondiente responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

3.- *Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la Corporación, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.*

4. *Los supuestos de permisos por maternidad y/o paternidad precisarán, en el primer caso, la presentación del informe de maternidad expedido por el facultativo correspondiente del Servicio Público de Salud y, en el caso de paternidad, la copia del Libro de Familia donde figure inscrita/o la/el niña/o.*

5. *Descuentos por incumplimiento de jornada: Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas, darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule dichas detracciones. Una vez realizada la deducción, las ausencias e incumplimientos horarios justificados fuera de plazo darán lugar a la devolución que corresponda, la cual se efectuará cuando se tramite el correspondiente expediente, sin que éste tenga el carácter de prioritario.*

CAPÍTULO III

Sección Primera

Permisos, Licencias, Vacaciones y Situaciones Administrativas.

Artículo 27 Cómputo de permisos y licencias.

1.- *Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día comprenderán el total de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que ésta sea de 7 horas. En los horarios especiales, cuando se trate de jornadas de menos de 7 horas o de más de 7 horas, los días que se concedan por licencias o permisos se computarán por horas, teniendo en cuenta que cada día de permiso o licencia supone un total de 7 horas de trabajo.*

2.- *Si se trabajase en período nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.*

Artículo 28 Acreditaciones.

1.- *La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.*



2.- *La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.*

3.- *El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.*

4.- *La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.*

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

Artículo 29 Permisos.

El personal laboral podrá disfrutar, previa comunicación, en los términos y condiciones establecidos o en los que se establezcan reglamentariamente, de permisos, al menos como consecuencia de las causas siguientes:

1. Matrimonio o unión de hecho.

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

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

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

2. Técnicas prenatales y de fecundación

Se concederán permisos al personal, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo del personal.

3. Lactancia.

a) Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

4. Interrupción del embarazo.

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

5. Médicas y asistenciales.

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

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

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

6. Fallecimiento.

a) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

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

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

d) Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del punto siguiente.

7. Enfermedad grave.

a) Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

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

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

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

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

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

f) Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del punto anterior.

8. Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales.

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno, iniciándose el permiso a las 00 horas del día en que se realicen las pruebas o los exámenes. Igualmente para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública.

9. Traslado de domicilio habitual.

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

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

Dicho permiso podrá disfrutarse hasta dos meses después de la fecha de empadronamiento.

10. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

10.2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, Autoridades Militares o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

Se tendrá derecho al tiempo indispensable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

11. Por funciones sindicales o de representación del personal.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

12. Asuntos propios

a) Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta 8 días por asuntos propios o particulares no incluidos en el artículo de permisos.

El personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

b) El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Jefatura del Servicio o Unidad Administrativa solicitándolo a la Unidad Administrativa que tenga la competencia con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada, debiendo emitirse informe en el que se pongan de manifiesto los perjuicios que supondría para la prestación de servicio su concesión.

Los días por asuntos particulares deberán solicitarse con 3 días de antelación, salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

c) La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

d) El personal laboral temporal podrá disfrutar este permiso en el año natural, proporcionalmente al tiempo trabajado en la Corporación.

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

f) Los 8 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

13. Celebración de matrimonio o unión de hecho.

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

b) Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres/madres, padres/madres políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, nietos/as y abuelos/as.

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

Artículo 30 Procedimiento de tramitación de los permisos.

Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en el artículo anterior, excepto los contemplados en los puntos 1 y 4 deberán solicitarse, al menos, con 5 días hábiles de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

El personal solicitará, a través de la intranet municipal, los permisos a la Jefatura de Servicio o Unidad Administrativa, haciendo constar la clase de permiso y su duración. Las respectivas Jefaturas remitirán, a través de la citada intranet, los permisos solicitados con la correspondiente conformidad a la unidad administrativa que tenga la competencia; posteriormente aportarán la justificación documental pertinente, la cual será aportada por el interesado al Servicio al día siguiente de su incorporación al trabajo. La Jefatura del Servicio remitirá los justificantes a la Unidad Administrativa que tenga la competencia.

La Unidad Administrativa que tenga la competencia, una vez comprobada la procedencia o no del permiso, la comunicará al interesado/a por medio de la intranet municipal, justificándose, en caso de desestimación, la causa de la misma.

Siempre y cuando la solicitud de permiso se haya presentado en el plazo señalado en el párrafo primero, la falta de comunicación al interesado/a, hasta dos días anteriores a la fecha para el que se solicitó, se entenderá como favorable para el/la solicitante.

Artículo 31 Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

El personal laboral disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

1. Por parto.

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

b) El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

c) No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de 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.

2. Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

2.1. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

El 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, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del personal, 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/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos 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 periodos ininterrumpidos.

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

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.

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, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

2.2. Permiso por adopción internacional.

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

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

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

d) Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el punto 1 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.

Respecto a este permiso, el personal laboral se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

3. Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

El personal tendrá derecho a cuatro semanas por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En los permisos por parto, adopción o acogimiento y de paternidad el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos

posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el periodo 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.

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia de las mujeres víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, la mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

5. Permiso por cuidado de hija/o menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave de las reguladas en el R.D. 1148/2011, de 29 de julio 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 personal 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, sólo 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, ésta 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.

Artículo 32 Especialidades del permiso por parto.

1.- En los casos de parto prematuro o en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2.- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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.

Artículo 33 Disfrute de permisos a tiempo parcial, en supuestos de parto, adopción o acogimiento.

1.- Principios generales:

El disfrute a tiempo parcial de los permisos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, requerirá de acuerdo previo entre el personal afectado y el órgano competente para su concesión.

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

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

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

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

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

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto anterior, se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por los progenitores, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

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

b) El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el personal afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del/la menor.

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

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

3.- Incompatibilidades:

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto 1 será incompatible con el ejercicio simultáneo por el personal de los derechos previstos en la normativa vigente, que regule los derechos en los supuestos de lactancia, nacimiento de hijos/as prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

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

Sección Segunda

Artículo 34 Licencias con Retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

1 Licencia para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por las distintas Administraciones Públicas para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

2. Licencia por cursos externos de perfeccionamiento profesional.

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

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

Artículo 35. Licencias sin retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias no retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

- Por interés particular.*
- Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.*
- Para perfeccionamiento profesional, por interés particular.*

1. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

- a) Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.*
- b) Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.*

2.- Licencia por interés particular.

- a) Con una duración máxima de seis meses cada tres años, y mínima de dos días consecutivos la Corporación, previo informe de la Jefatura del Servicio o Unidad Administrativa, podrá conceder licencia por interés particular.*
- b) Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.*

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

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

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

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

3.- Licencia por enfermedad de familiares.

a) En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, que conviva con el/la solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, con una duración máxima de un año.

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

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

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional.

a) La corporación podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

c) *Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.*

Sección Tercera

Artículo 36 Duración de las vacaciones.

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o de un mes natural. Si se toman fraccionadas ninguno de los períodos podrá ser inferior a siete días naturales consecutivos.

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

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

4.- A los efectos previstos en los artículos que regulan las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones de descanso y turno de trabajo que se establezcan para los horarios especiales.

5. A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, computarán como servicios efectivos.

Artículo 37 Régimen de disfrute de las vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente, en el período de junio a septiembre, salvo lo que se establezca para los horarios especiales.

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



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

4.- *Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igual derecho alcanza al personal que, como consecuencia de una situación de Incapacidad Temporal, no pueda iniciar sus vacaciones en el tiempo previsto. No obstante, si la situación de Incapacidad Temporal se produce una vez iniciado el periodo vacacional solo se tendrá derecho a la interrupción del mismo si mediare ingreso hospitalario, en cuyo caso deberá continuar con dicho periodo vacacional una vez recibida el alta de la situación de Incapacidad Temporal.*

5. *Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas. Excepcionalmente, el personal laboral temporal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas*

6. *Se abonará al viudo/viuda, los hijos/as y los herederos/as legales, por este orden de prelación cuando cualquier persona sometida al ámbito de aplicación del presente Convenio fallezca antes de disfrutar su periodo vacacional.*

Artículo 38 Solicitud de vacaciones.

1. *El personal que desee disfrutar de sus vacaciones durante los meses de julio y agosto deberá solicitarlas con un mes de antelación al inicio de su disfrute, elevando al responsable de su unidad administrativa comunicación formal a través de la intranet municipal, en el que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales. Para el resto de períodos habrá que solicitarlas con 15 días de antelación.*

2.- *Recibidas las opciones, el órgano competente remitirá en el plazo de una semana a la Oficina Técnico Laboral, a través de la intranet municipal, las solicitudes individualizadas, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.*

3.- *En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio del Ayuntamiento desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante*

petición formal dirigida a la unidad administrativa que tenga asignada la competencia tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

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

5.- Para determinar dentro de un Servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada Servicio de común acuerdo con el personal, de modo que queden cubiertas las necesidades del Servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por la persona responsable del mismo.

b) De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa según se viene realizando.

Artículo 39 Excepciones al régimen de vacaciones.

La Corporación previa negociación con los representantes sindicales, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de éstas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la Jefatura del Servicio o de la Jefatura de la Unidad Administrativa de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Artículo 40- Derechos relacionados con el período de vacaciones.

El personal tendrá derecho:

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

b) A la interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas una vez producida el alta médica hasta completar los días que le resten.

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

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

Artículo 41 Excedencias.

La concesión y duración de las excedencias para el personal laboral se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente.

Se aplicará el régimen de excedencias previsto para el personal funcionario en la normativa vigente, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 42 Disposición general.

Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia, se ajustarán sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones, a lo que en su caso queden reflejadas en las leyes de presupuestos generales del Estado para dichos ejercicios.

El personal laboral del Ayuntamiento de Valencia percibirá anualmente las mismas retribuciones que el personal funcionario con el que se le homologue. En el caso de que esté adscrito a un puesto de trabajo, la homologación lo será por los mismos conceptos y cuantías.

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Valencia experimentarán el incremento que, en su caso, fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años 2012 y sucesivos, con los mismos límites y las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario de la misma categoría con el que se homologue, sin que la masa salarial de dicho personal laboral pueda exceder de los límites establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2012 y sucesivos.

Artículo 43 Fondo para la mejora de la prestación de los servicios públicos.

Al objeto de mejorar la calidad de los servicios públicos que posibilite la máxima atención a la ciudadanía y una mejora en la gestión, objetivos a los que deben ir dirigidos todos los esfuerzos de la Administración, en la que resulta necesario la implicación del personal a su servicio, se constituirá un fondo con los criterios de distribución negociados por la Mesa General de Negociación, y que una vez constatada y evaluada, mensualmente, será singularizado en su estudio por la Mesa Técnica de Bomberos (respecto al personal adscrito a la Delegación de Bomberos, Prevención e Intervención en Emergencias), por la Mesa Técnica de Policía (respecto al personal destinado en el Servicio de Policía Local) y por la Mesa General de Negociación (respecto del resto del personal al servicio de la Corporación), elevándose su ejecución al órgano competente, previo oportuno expediente instruido a tal efecto, en los términos del artículo anterior.

Artículo 44 Servicios extraordinarios.

1.- Tienen la consideración de servicios extraordinarios, los realizados fuera de la jornada normal para cada servicio, y deberán compensarse a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de disfrute por cada hora realizada por este concepto, cuando los servicios extraordinarios se hayan realizado en jornada diurna; de dos horas, cuando se hayan realizado en festivo o en nocturno; y de dos horas y quince minutos cuando concurren las circunstancias de nocturnidad y festividad.

Dicha compensación horaria deberá realizarse en el plazo máximo de cinco años desde la realización de dichos servicios extraordinarios.

2.-La realización de servicios extraordinarios, que excepcionalmente no puedan ser objeto de ser compensados en tiempo de horario conforme a lo dispuesto en el punto anterior, requerirá, previo a su realización, acuerdo de autorización de la Junta de Gobierno Local, a propuesta del Servicio que tiene adscrito al personal que ha de efectuarlos, que la elevará adjuntando informe de la Intervención Municipal, donde conste la existencia de crédito en la aplicación presupuestaria del correspondiente servicio, y en caso de inexistencia de crédito, proponiendo suplementación o transferencia del mismo en el Capítulo I con cargo a otras aplicaciones presupuestarias del citado servicio o condicionando la efectiva realización de los servicios extraordinarios a un suplemento de crédito de otros Capítulos al Capítulo I.

Una vez recabada la autorización de la Junta de Gobierno Local u órgano delegado, y realizados los servicios pertinentes, previo oportuno expediente el personal laboral tendrá derecho al abono en su caso, de servicios extraordinarios, bajo el concepto retributivo de gratificación, de conformidad con lo establecido en la Ley 7/2007, y Ley 10/2010

3.- En cualquier caso los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, que tendrán carácter de obligatorio.

CAPÍTULO V

Prestaciones Sociales.

Los derechos sociales, reconocidos a las/los trabajadoras/es del Excmo. Ayuntamiento de Valencia, deberán inspirarse en los principios de universalidad y equidad, garantizándose los mismos en los términos expuestos en el presente capítulo.

Las cantidades íntegras previstas en este Capítulo estarán sujetas a las correspondientes retenciones legales.

El abono de las mismas se producirá, como máximo, en el segundo trimestre del ejercicio siguiente de cada año natural, tramitándose las instancias en orden inverso a las subvenciones recibidas por los interesados con anterioridad

Artículo 45. Subvenciones Sanitarias.

Las subvenciones sanitarias lo son en concepto de ayuda económica para las prótesis que a continuación se relacionan.

Se beneficiarán de las subvenciones sanitarias:

- a) El personal titular de la cartilla sanitaria.*
- b) El/la cónyuge, e hijos del personal menores de 24 años. Respecto de hijos/as mayores de 18 años deberá acreditarse que se encuentran en situación legal de desempleo o cursando estudios en centros oficiales escolares o universitarios.*

Para la percepción de estas ayudas será necesario aportar a la solicitud el original o fotocopia compulsada de la prescripción médica en los casos que se requiera, así como el original o

fotocopia compulsada de la justificación de pago. Dicha solicitud se desestimará cuando hayan transcurrido un año desde la fecha de la prescripción facultativa y del justificante de pago, en su caso.

Prestaciones Sanitarias:

A) Prótesis dentarias:

Empastes 12 €

Reposición de piezas:

- Aparato completo superior/inferior121 €

- Boca completa 241 €

- Pieza repuesta (máximo boca completa)39 €

- Ortodoncia: 30% del presupuesto con un máximo de 573 € de las cuales se abonará un 50% al iniciar el tratamiento y el 50% restante al finalizar el mismo.

- Desvitalización..... 19 €

- Tartrectomía (limpieza bucal) 8 €

- Periodoncia: Se establece como ayuda el 50% del importe de la misma, con un tope de 198 €. Se abonará un 50% al iniciar el tratamiento y el 50% restante al finalizar el mismo pudiendo ser solicitada al inicio de los trabajos según presupuesto a tal efecto, debiendo en todo caso justificarse el importe recibido con el original, o fotocopia compulsada, del importe de la factura abonada.

- Implantes. Se abonarán 88 € por implante, con un límite de tres piezas implantadas.

Tanto la periodoncia, como los implantes se abonarán con un periodo de carencia anual.

B) Prótesis de visión:

Gafas normales (cerca y/o lejos) 45 €

Gafas bifocales o progresivas 76 €

<i>Gafas (montura)</i>	15 €
<i>Gafas-audífono</i>	226 €
<i>Renovación de cristales</i>	30 €
<i>Lentillas</i>	76 €
<i>Lentillas desechables</i>	76 €

La montura, renovación de cristales, lentillas o lentillas desechables únicamente se abonará transcurridos dos años desde la última petición, salvo que se acredite que la necesidad tenga como hecho causante un accidente laboral o se acredite variación en la graduación, en cuyo caso se abonará el importe total de la factura. También se subvencionaran las operaciones de la vista por láser Excimer, una operación por cada ojo, por importe no superior a la cuantía máxima prevista para el concepto “Resto” del apartado D) de este artículo.

En las subvenciones por prótesis dentarias y de visión no se requerirá que la prescripción facultativa lo sea del Agencia Valenciana de Salud, pero sí deberá aportarse en las prótesis de visión la correspondiente graduación óptica.

C) Prótesis auditivas.

Se abonará todas aquéllas que se prescriban facultativamente, con los siguientes topes:

<i>Audífono</i>	301 €
<i>Fonación</i>	377 €
<i>Tapones de silicona</i>	37 €

En relación con las prótesis auditivas, se establece dicha prestación con una carencia de dos años.

D) Prótesis quirúrgicas.

1.- Fijas. Se abonará en todo caso el importe de la prótesis hasta un máximo de 339 €.

2.- Ortopédicas: Se abonarán con los siguientes topes:

- Plantillas 37 €
- Calzado y plantillas 76 €
- Resto 339 €

- *Coches y silla: Se abonarán siempre que el proceso sea irreversible, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.*

- *Alquileres en caso de provisionalidad: En todos aquellos supuestos en los que exista posibilidad de recuperación, se abonará el alquiler.*

Para calzado y plantillas se estima la duración de un año para menores de 14 años y dos años para mayores de esta edad. Se exige prescripción facultativa.

E) El Ayuntamiento concederá una ayuda de 317 €, para acondicionamiento de vehículo particular al personal que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Dicha ayuda no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos cinco años desde la anterior.

En cumplimiento del principio de universalidad, con independencia de la periodicidad establecida en cada prótesis, el personal laboral solo tendrá derecho al abono de una subvención anual por cualquiera de los conceptos regulados en el presente artículo.

Artículo 46. Subvenciones por Nupcialidad o Unión de Hecho, Natalidad o Adopción.

El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

- *Nupcialidad o convivencia comprobada: 98 € por empleado/empleada.*
- *Natalidad o adopción: 45 €, por hijo/a.*

Estas subvenciones se abonarán individualmente, con independencia de que los beneficiarios sean ambos personal de la Corporación.

Las subvenciones previstas en este artículo deberán solicitarse en el plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante, debiendo aportarse al efecto documentación acreditativa del hecho, o fotocopia compulsada de dicha documentación. Transcurrido dicho plazo, quedará caducado el derecho.



Artículo 47. Ayudas por sepelio, incineración.

El personal en activo o jubilado, gozará del beneficio, al nombramiento en propiedad, de la concesión de un nicho con carácter gratuito, si se tratase de uno sencillo o pagando la mitad de su valor si fuese doble, en los Cementerios Municipales dependientes del Ayuntamiento de Valencia que designe la familia.

Este derecho se hará extensivo a la incineración, incluyendo la urna y nicho correspondiente cuando éste sea el deseo de los familiares.

Artículo 48. Subvenciones por Discapacidad.

El Ayuntamiento fija la cantidad de 222 € mensuales como subvención para padres/madres de hijos/as o tutores/as legales, o cónyuges o pareja de hecho con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales iguales o superiores al 33%.

No tendrán derecho a dicha subvención cuando la persona con discapacidad física, psíquica o sensorial sea sujeto de una relación contractual remunerada, esté percibiendo la prestación social por desempleo o pensión por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se encuentre de alta en cualquier régimen de previsión social y perciba por alguno de esos conceptos una cantidad superior a la pensión no contributiva.

La calificación del grado de discapacidad se justificará a través de la resolución aprobatoria, dictamen y certificado de la Conselleria de Bienestar Social o, en su caso, la que asuma la competencia, de la Generalitat Valenciana, y serán los servicios médicos de la corporación quienes, en su caso, podrán recabar los informes técnicos complementarios.

Los efectos económicos previstos en este artículo se producirán, una vez solicitada dicha subvención, y siempre que se acredite la condición de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, al mes siguiente de dicha petición y acreditación.

Si concurriesen en ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho la condición de personal municipal, sólo se devengará una subvención.

Artículo 49. Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo.

En caso de fallecimiento de personal municipal, los estudios de sus hijas/os hasta los 16 años de edad serán becados con cargo al Ayuntamiento.

Esta beca comprenderá ayuda de transporte, ayuda de comedor, material escolar, tasa de matrícula y ayuda compensatoria, y de conformidad con los siguientes requisitos:

1) Ser hijo/a de personal de la Corporación fallecido en activo, y cumplir el requisito de edad establecido.

2) A la renta per cápita anual le será de aplicación el siguiente baremo:

- Ingresos mayores de 12.621,25 €, no les será concedida beca alguna.

- Ingresos de 9.015,19 € a 12.621,25 €, se les concederá el 25% de la beca.

- Ingresos de 6.010,12 € a 9.015,19 €, se les concederá el 50% de la beca.

- Ingresos inferiores a 6.010,12 €, se les concederá el 100% de la beca.

En caso de existencia de hijo/a con discapacidad en la familia, a éste se le concederá el 100% de la beca establecida, siempre que la renta per cápita no supere los 12.621,25 €.

Las cuantías de las becas, serán las siguientes:

- Educación Secundaria: 2.336 €.

- Educación Primaria: 1.884 €.

- Educación Infantil: 1.507 €.

- Educación Especial: 2.336 €.

Artículo 50. Seguros.

La Corporación se compromete a cubrir con efectos 1 de enero de 2012, bien directa, bien indirectamente, los siguientes riesgos:

a). Muerte, 18.843 €, en aquel personal en activo; 37.686,00 € cuando el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente laboral; y 47.107,50 € cuando el fallecimiento por accidente laboral lo sea como consecuencia de muerte violenta en acto de servicio. En estos supuestos los beneficiarios serán, por este orden, el viudo/a, pareja de hecho, los hijos/as y personas herederas legales. El personal, mediante instancia presentada en el Registro General de la Corporación, podrá alterar el orden de beneficiarios anteriormente establecido.



b) Invalidez laboral y permanente: en su grado de incapacidad total 15.073 €; en su grado de absoluta, 18.843 €; y en su grado de gran invalidez 22.599 €. En caso de que se produzca la rehabilitación del empleado/a, se reintegrará la cantidad percibida por este concepto.

c) Hasta regularizar la totalidad de las retribuciones, en los supuestos de permiso por maternidad y por paternidad, Baja por Incapacidad Temporal por accidente laboral, enfermedad profesional y Baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, y en este último supuesto, en relación con lo establecido en los artículos 21 y 22 del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, cuando la Baja supere los periodos medios contemplados en la Guía de Estándares publicado por el Ministerio de Trabajo o cualquier otro organismo oficial, y de conformidad con el Capítulo IV de la Ley General de la Seguridad Social, hasta regularizar las retribuciones fijas y periódicas, debiendo tener en cuenta las particularidades previstas en el artículo 25 apartado 2.b. No obstante, en caso de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social resuelva que una baja por Incapacidad Temporal no tiene efectos económicos, no se será de aplicación este artículo

d) Robo, hurto y expolio, que pueda sufrir el personal que por razón del servicio presten funciones fuera de las dependencias municipales. El capital garantizado será de 377 € para ropa y efectos personales y hasta 377 € en dinero en efectivo, según se acredite en denuncia policial, donde deberá constar el importe individualizado de cada uno de los objetos robados.

e) El personal que por razón del servicio tenga que conducir vehículos oficiales, deberá ser considerado como Conductor Profesional (Permiso Profesional de Conducción), al amparo de la Ley 17/2005 de 19 de julio por la que se regula el permiso y licencia de conducción por el sistema de puntos.

Artículo 51. Responsabilidad Civil.

En aquellos supuestos en los que el personal como consecuencia de su actividad laboral, se vea inmerso en procedimientos judiciales, la corporación deberá abonar las costas de juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil, siempre que no exista dolo, culpa o negligencia de la/el empleada/o municipal. Esta indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que la corporación tenga suscrito.

Artículo 52. Ayuda para Guarda y Custodia de Menores.

La Corporación concederá, en concepto de ayuda, a todo el personal con hijos/as en edad de escolarización en el primer ciclo de educación infantil a que hace referencia la Ley Orgánica de Educación y a partir de los cuatro meses, la cantidad de 55 €.

Cuando dicha ayuda se solicite con posterioridad a que la/el menor cumpla 4 meses de edad, la ayuda comprenderá desde la fecha de petición, sin que la misma pueda tener efectos retroactivos.

Si concurre en ambos progenitores la condición de empleado/a municipal, sólo se devengará una subvención.

La ayuda se percibirá, asimismo, en caso de acogimiento o tutela, aportando a tal efecto la resolución administrativa o judicial correspondiente

El derecho a percibir dicha ayuda se iniciará a partir del mes siguiente a que el hijo/a cumpla los 4 meses: de no poderse abonar el importe en la nómina correspondiente a ese mes, se abonará retroactivamente en la siguiente.

Dicha subvención será incompatible con la percepción de bonificaciones en las guarderías municipales, salvo que dicha bonificación sea inferior a la prevista en el presente artículo, en cuyo caso se abonará la diferencia.

Artículo 53. Desplazamientos.

En concepto de plus de desplazamiento, se abonará a las/os empleadas/os públicos la cantidad por Km. que establece la normativa de dietas e indemnizaciones correspondiente cuando la distancia sea superior a 10 Km. desde el edificio municipal sito en la Plaza del Ayuntamiento hasta el puesto de trabajo. A efectos del pago no se tendrá en cuenta la fracción por defecto en 500 metros.

Artículo 54. Matrículas.

La Corporación abonará, al personal, los costes por estudios (tasas académicas oficiales) en Facultades, Escuelas Técnicas u otros Centros Oficiales Públicos así como de los necesarios cursos de habilitación de grado, únicamente de aquellas asignaturas o créditos de los que se acredite su superación y pago previo, y siempre que dichos estudios estén relacionados con la promoción o carrera administrativa del personal, de conformidad con las exigencias de

titulación de la Relación de Puestos de Trabajo excluyéndose Postgrados, Masters, Diplomas y Doctorados, y a razón de 5,00 € por crédito.

En ningún caso se abonará más de una titulación (superación del primer y segundo ciclo), ni un número de créditos superior a los que configura la titulación universitaria cuyo estudio se pretende y tampoco se abonarán incrementos de las tasas derivados de segundas o sucesivas matrículas de una asignatura, por cuanto el abono se realizará teniendo en cuenta, para todos los casos, los precios públicos aprobados en las correspondientes disposiciones legales o reglamentarias.

En el caso de cambio de estudios, se procederá a la compensación entre la cantidad ya abonada por la Corporación por la anterior titulación sin finalizar y la ayuda por los nuevos estudios solicitados.

Artículo 55. Anticipos.

La Corporación habilitará una partida presupuestaria de 231.390 € destinada a anticipos de nómina de los/las empleados/as públicos/as.

El laboral fijo tendrá derecho a solicitar un anticipo siempre que esta cantidad no exceda de 1.983 €.

El personal laboral temporal podrá solicitar la misma cantidad en concepto de anticipo debiendo presentar un aval bancario o fianza personal y solidaria de dos contribuyentes de reconocida solvencia residentes en el municipio de Valencia que posibilite su concesión.

La Comisión de Seguimiento es la encargada de establecer el baremo de carácter general a aplicar en las solicitudes, puntuando las necesidades perentorias así como la antigüedad de la solicitud.

Los anticipos que se concedan al personal serán reintegrados a la Corporación en un plazo de 18 meses. El personal laboral temporal que tengan concedido un anticipo, estará obligado a su reintegro en un plazo inferior, si se produjese su cese con anterioridad al plazo establecido.

Artículo 56. Jubilación Anticipada.

Cuando el personal lo solicite, y le sea aceptada por la Seguridad Social la jubilación con antelación a la edad mínima para acceder a la misma y si su pensión fuera objeto de reducción

por aplicación de la normativa vigente, el Ayuntamiento le abonará una indemnización de la cuantía que se indica en función de su edad.

- *7.000 €, si se solicita con menos de 1 año de antelación (3.000 € con un trimestre de antelación; 4.000 € con dos trimestres de antelación; 5.000 € con tres trimestres de antelación; 7.000 € con cuatro trimestres de antelación)*
- *8.000 €, si se solicita con 1 año de antelación (7.300 € con cinco trimestres de antelación; 7.500 € con seis trimestres de antelación; 7.800 € con siete trimestres de antelación; 8.000 € con ocho trimestres de antelación)*
- *10.000 €, si se solicita con 2 años de antelación (8.500 € con nueve trimestres de antelación; 9.000 € con diez trimestres de antelación; 9.500 € con once trimestres de antelación; 10.000 € con doce trimestres de antelación)*
- *11.000 €, si se solicita con 3 años de antelación (10.300 € con trece trimestres de antelación; 10.500 € con catorce trimestres de antelación; 10.700 con quince trimestres de antelación; 11.000 € con dieciséis trimestres de antelación)*
- *13.000 €, si se solicita con 4 años de antelación (11.500 € con diecisiete trimestres de antelación; 12.000 € con dieciocho trimestres de antelación; 12.500 € con diecinueve trimestres de antelación; 13.000 € con veinte trimestres de antelación).*

Artículo 57. Carnet de Conducir.

Al personal laboral fijo que, posteriormente a su ingreso, se le cambie de funciones y que para estas nuevas se le exija por la corporación o por ley un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso, se le abonará la obtención del nuevo permiso, por una sola vez y para una sola matrícula.

Artículo 58. Plan de Pensiones.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento queda obligado a aportar anualmente al Fondo del Plan de Pensiones, la cuantía correspondiente en los términos y condiciones que se establezcan con carácter anual en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO VI

Instrumentos de planificación y ordenación del personal y Condiciones Profesionales.

Artículo 59. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La Oferta de Empleo Público que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno del Ayuntamiento deberá ser publicada en el BOP.

La Corporación podrá aprobar planes de ordenación de su personal con la finalidad de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, y sometido a lo establecido en el artículo 78.

Artículo 60. Defensa del empleo público.

La Corporación, comprometida con el Servicio Público y la mejor atención a la ciudadanía, y teniendo como ejes centrales de su gestión los principios de eficiencia y eficacia, se compromete en su política de empleo público al mantenimiento de la plantilla ocupada interinamente con carácter prioritario a cualquier otro tipo de acciones

Artículo 61. Contratación.

1.- Durante los años de vigencia del Convenio, no se procederá a la contratación de nuevo personal laboral temporal, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, previa la debida justificación por parte de la Delegación que inste la contratación.

2.- *La contratación laboral cuando se trate de puestos de la plantilla municipal clasificados como laborales se efectuará a través del contrato de interinidad regulado en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.*

La sustitución de trabajadoras/es con derecho a reserva de puesto se realizará a través de esta misma modalidad.

Los puestos de la plantilla municipal clasificados como laborales y que estén provistos de forma temporal deberán incorporarse a la Oferta de Empleo Público del siguiente año.

3.- *La realización de trabajos de naturaleza laboral en puestos no incluidos en la plantilla se formalizarán, de acuerdo con el principio de causalidad contractual laboral, a través de la modalidad de contratación que, de acuerdo con la vigente legislación laboral, resulte más adecuada.*

4.- *La contratación temporal se efectuará mediante las correspondientes bolsas de trabajo, cuyo control se realizará por parte de la Comisión Paritaria. En la formalización de los contratos se respetará el orden establecido en dichas bolsas.*

En caso de que no exista bolsa de trabajo o cuando esta se hubiese agotado y existan razones de urgencia para la contratación, se podrán realizar procesos de selección específicos que garanticen los principios constitucionales, publicándose un extracto en el BOP y en la página web del Excmo. Ayuntamiento, dándose un plazo mínimo de diez días para la presentación de solicitudes.

Paralelamente, y si así se estima oportuno, se podrá solicitar al SERVEF en forma genérica la remisión de candidatos, que serán sometidos a los mismos criterios de selección que los candidatos que acceden por la fórmula establecida en el párrafo anterior.

5.- *Las Centrales Sindicales efectuarán un control y seguimiento de las contrataciones del personal laboral temporal. A estos efectos, la Corporación proporcionará los datos relativos a contratos temporales con una periodicidad mensual, sin perjuicio de lo previsto en la normativa laboral vigente.*

6.- *Durante los años de vigencia del Convenio por parte de la Delegación de Personal, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento, se analizarán las funciones desempeñadas por personal*

laboral temporal, para determinar su carácter estructural y permanente o, en caso contrario, la finalización de la relación contractual.

7.- Cuando por parte de la Corporación se contemple la creación en la plantilla municipal de plazas cuyo contenido corresponda a las funciones desarrolladas por personal laboral temporal, y hasta tanto se aborda el correspondiente proceso de selección de acuerdo con la normativa de función pública, la relación laboral inicial podrá ser transformada en otra de naturaleza interina, en los términos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, o en la normativa de función pública.

8.- En caso de extinción del Comité de Empresa por cese, dimisión, baja como personal laboral y por el resto de motivos previsto en la ley, las funciones previstas por la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, se notificará a la Junta de Personal los acuerdos que se adopten en materia de contratación.

Artículo 62. Preaviso

La empresa deberá preavisar a la/el trabajador/a de la extinción del contrato en los supuestos regulados en la Ley. El personal laboral que desee cesar voluntariamente en el servicio, salvo que estén en periodo de prueba, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, con una antelación de 15 días a la fecha del cese. El incumplimiento por parte del personal laboral de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a descontar de la liquidación que le corresponda por finalización del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 63. Órganos de selección.

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

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

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

Los órganos de selección estarán presididos por personal laboral fijo que será propuesto por la Corporación a través de la Delegación en materia de Personal que tenga dichas funciones encomendadas; del mismo modo será propuesto el Secretario de los órganos de Selección por entre las/os funcionarias/os de habilitación de carácter estatal que presten servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia. El resto de los miembros de los órganos de selección serán designados de entre el personal laboral fijo del Excmo. Ayuntamiento de Valencia que, para cada caso, reúnan los requisitos objetivos para formar parte de los mismos.

Artículo 64. Consolidación del Empleo Temporal.

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

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

A propuesta de los representantes sindicales, se elaborará un calendario de planes de consolidación.

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

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 65. Promoción interna del personal laboral.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del Estatuto Básico del empleado Público esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o



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

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías del Grupo C1 desde el Grupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de diez años o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos

Artículo 66. Relación de Puestos de Trabajo.

La relación de puestos de trabajo es pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza funcional, laboral y eventual existentes.

Anualmente la Corporación procederá a la aprobación de la RPT que contendrá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por grupo de titulación, complemento de destino y complemento específico, con expresión de:

- k. Número.*
- l. Denominación.*
- m. Naturaleza jurídica.*
- n. Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.*
- o. Retribuciones complementarias asignadas al mismo.*
- p. Forma de provisión.*
- q. Adscripción orgánica.*
- r. Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales y la categoría profesional para los puestos laborales.*
- s. En su caso, méritos.*

t. Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

Todo ello en los términos establecidos en la vigente legislación.

La Corporación una vez confeccionada la RPT la trasladará a la Mesa General de Negociación para su aprobación y, en cumplimiento del artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, proceder a la negociación de:

a) preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, conjugando la racionalización de los efectivos de personal existentes con la consolidación del empleo temporal. A tal fin, la Mesa General de Negociación llevará a cabo los trabajos necesarios que conlleven a realizar las pruebas selectivas oportunas.

b) determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

Artículo 67. Provisión de puestos de trabajo.

En desarrollo del presente Convenio, y en el plazo de tres meses, se negociarán las modificaciones oportunas al documento “Bases que han de regir en los procedimientos de concurso y libre designación para la provisión con carácter definitivo de los puestos de trabajo vacantes en el Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia”, aprobado en la Comisión de Gobierno, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de diciembre de 2003 y publicado en el BOP de 9/1/2004.

Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Valencia serán provistos, y hasta que se desarrolle plenamente el sistema de provisión de puestos de trabajo regulado en la normativa vigente, a través de contratación laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 61 y 70 de éste Convenio.

Artículo 68. Movilidad del personal laboral fijo.

Se garantiza el derecho a la movilidad del personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con los sistemas previstos en la normativa vigente.

La movilidad, provisional o definitiva, puede tener carácter voluntario o forzoso y se hace efectiva mediante los sistemas previstos.

La movilidad forzosa, fundamentada en las necesidades del servicio, y previa negociación con las organizaciones sindicales, deberá respetar las garantías que para la misma se establecen.

Artículo 69. Cambio de puesto por motivos de salud.

Podrá adscribirse al personal laboral fijo que lo solicite a puestos de trabajo, cuando por motivos de salud no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo.

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

El traslado estará condicionado a la existencia de puestos dotados y vacantes de la categoría que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.

Las previsiones contenidas en este artículo serán de aplicación al personal del Excmo. Ayuntamiento de Valencia que sea víctima acreditada de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y tendrá prioridad absoluta para su traslado

Los procedimientos de cambio de puesto por motivos de salud, se tramitarán de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de los mismos.

Se atenderán preferentemente, dentro de las posibilidades de cada uno de los Servicios, las peticiones del personal mayor de 50 años, que realice su trabajo en periodo nocturno para pasar a prestar sus servicios durante la jornada diurna.

Artículo 70. Traslado por violencia de género.

Las empleadas 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 categoría o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de

que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos el Excmo. Ayuntamiento, estará obligado 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, y se tramitarán de manera preferente.

Las empleadas municipales víctimas de violencia de género que hayan solicitado la situación de excedencia, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de 3 años.

Artículo 71. Permutas entre el personal laboral.

Con el informe favorable de la Delegación y Servicio de origen y destino, y a petición del personal laboral fijo interesado, se podrá proceder a la permuta de destino siempre que se trate de puestos de trabajo de igual categoría, condición, etc.

Artículo 72. Permutas con personal laboral fijo de otras Entidades Locales y Organismos Autónomos.

Se podrá proceder a la permuta entre personal laboral fijo siempre que se trate de personal de una Entidad Local o de Organismos Autónomos según la clasificación establecida en el Presupuesto Municipal, medie informe favorable de la Delegación y Servicio donde se desempeñe el puesto, que ninguno/a de los/las contratados/as se encuentren incurso/as en expediente disciplinario y que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza, grupo de clasificación profesional, misma categoría o funciones.

Artículo 73. - Movilidad forzosa del personal laboral.

La movilidad forzosa, fundamentada en las necesidades del servicio, se dará en los siguientes supuestos:

a) Comisión de servicios forzosa.

Cuando se acredite que, por necesidades del servicio sea de urgente provisión un puesto de trabajo y no haya sido posible su cobertura por alguno de los sistemas de movilidad voluntaria

previstos en la normativa vigente, podrá adscribirse en comisión de servicios, con carácter forzoso, a personal laboral de la Corporación, dando cuenta a la Comisión Negociadora.

En este caso, se destinará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, en primer lugar, al que le suponga menos dificultades para conciliar dicho destino con su vida personal y familiar y, en última instancia, al de menor antigüedad. En igualdad de condiciones, se destinará al personal de menor edad.

La comisión de servicios forzosa tendrá una duración máxima de un año.

b) Reasignación de efectivos:

1. El personal laboral cuyo puesto sea objeto de supresión, como consecuencia de un plan de ordenación de personal u otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos no podrá realizarse a puestos de trabajo adscritos a otras categorías al que pertenezca el personal laboral fijo.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de empleo se efectuará, previa negociación en la Comisión Negociadora, aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

2. El plan de ordenación de personal deberá prever el número de puestos que se suprimen, las características de los puestos a los que se destina a los efectivos de personal, y las razones objetivas que justifican la reasignación. Los planes de ordenación de personal deberán incluir, con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya un análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, su cualificación y las medidas que deban adoptarse en el plan de empleo, así como un informe económico-financiero.

Los planes de ordenación de personal deberán incluir también la temporalidad de los mismos, y establecer los plazos de ejecución de las medidas adoptadas.

3. Aprobado el plan de ordenación de personal se ejecutará la reasignación en el plazo de seis meses, que será obligatoria y en puestos de similares características, funciones y retribuciones. Durante esta fase se percibirán las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñaba. En el

caso de que el nuevo puesto de trabajo asignado tenga unas retribuciones superiores, el personal percibirá las correspondientes a este nuevo puesto de trabajo.

Notificada a la persona afectada la reasignación obligatoria, dispondrá de un mes para tomar posesión de su nuevo destino.

c) Traslado forzoso de personal laboral fijo, por necesidades del servicio o funcionales a puesto de trabajo, en unidad distinta de la de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo o modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo, de los que sean titulares, sin límite temporal, previa negociación en la Comisión Negociadora.

d) Por necesidades de adecuada prestación del servicio público, podrá adscribirse al personal laboral que no ocupe puesto de trabajo singularizado a unidades orgánicas o funcionales distintas por un plazo máximo de un año, prorrogable por otro año más, para el desempeño de funciones propias de su puesto de trabajo, dando cuenta a la Comisión Negociadora.

e) Adscripción provisional por cese en el puesto de trabajo, sin obtener otro por ninguno de los sistemas previstos en la normativa.

Artículo 74. Registro de personal laboral temporal.

El Excmo. Ayuntamiento de Valencia creará un Registro de personal que haya prestado servicios para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local para que, en caso de necesidad y carecer de Bolsa de Trabajo, pueda ser tenida en cuenta la experiencia en el desempeño de un puesto de igual categoría en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia para futuras contrataciones laborales temporales.

Artículo 75. Derecho a la formación.

1. El personal laboral tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

2. Se programará en la mesa de formación constituida al amparo de la Mesa General de Negociación, acciones formativas como cursos, itinerarios, talleres o conferencias, para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal.

3. El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el número dos del presente artículo se considerará de trabajo a todos los efectos, cuando coincida con la jornada laboral. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

El personal laboral tendrá la posibilidad de acceder a la formación. A tal efecto, la administración adoptará las medidas adecuadas para garantizar este acceso a través de una o alguna de las modalidades previstas. Estas medidas podrán incluir, entre otras, el uso de las nuevas tecnologías para la formación a distancia.

4. El personal laboral podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal siempre que su estado de salud se lo permita.

5. Con el objeto de actualizar los conocimientos de las empleadas y empleados públicos, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará, en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado anterior.

6. La denegación de la asistencia a actividades de formación deberá ser motivada.

Artículo 76. Deber de formación.

Las empleadas y empleados públicos deben contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas aprobadas por la mesa de formación constituida al amparo de la Mesa General de Negociación.

A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a estas actividades programadas, bien cuando la finalidad de éstas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

Artículo 77. La formación en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

La Comisión de Formación, constituida al amparo de la Mesa General, es la encargada de la elaboración, gestión y control de los planes de formación que elabore la propia Corporación para su personal. Tendrán preferencia para la asistencia a estos cursos de formación quienes hayan realizado menos cursos en los últimos tres años.

Cuando el personal sea nombrado docente para los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por el Ayuntamiento de Valencia, otra Administración Pública u otra Institución, concertados con éstas y se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado, siempre y cuando no reciba retribución económica alguna, por ser en tal caso incompatible con la normativa vigente.

La Corporación cuando el curso se celebre fuera de la localidad de Valencia, abonará los gastos de conformidad con la legislación vigente, como si de una indemnización por razón del Servicio se tratara, siempre y cuando el curso se celebre dentro del territorio nacional y la asistencia al curso haya sido a iniciativa de la corporación.

El Ayuntamiento facilitará, si lo considera necesario, mediante cursos habilitados a tal efecto y de acuerdo con la legislación vigente, facilitar la promoción interna desde cuerpos o escalas inferiores a grupos superiores.

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

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

La Corporación podrá enviar al personal a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a éstos será obligada para el trabajador, al que se le abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas en los casos que corresponda.

Artículo 78. Tiempo para la formación.

La Corporación fomentará y facilitará la formación, el perfeccionamiento profesional y el desarrollo personal del personal laboral, para ello el tiempo de asistencia a los cursos de formación tendrá un tratamiento específico y diferenciado.

1. Cursos y acciones formativas del Plan de Formación de la Corporación.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por la Corporación, computará como tiempo de trabajo cuando coincida con la jornada laboral, y se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos.

2. Cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por otras administraciones y organismos públicos, o por las organizaciones sindicales:

a) Cursos y acciones formativas cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo: el tiempo de asistencia a estos cursos, seminarios etc., tendrán el mismo tratamiento que las acciones formativas del Plan de Formación de la Corporación contemplados en el punto 1 de este artículo.

b). Cursos y acciones formativas cuyo contenido esté directamente relacionado con la carrera profesional-administrativa: el tiempo de asistencia a estos cursos, seminarios etc., computará como tiempo de trabajo cuando coincida con la jornada laboral y se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos.

La asistencia a las acciones formativas previstas en este Capítulo, en ningún caso generará el derecho a la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.

El personal en situación de I.T. podrá participar en los cursos de formación que haya sido seleccionado si sus condiciones de salud se lo permiten.

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

Las víctimas acreditadas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas por la Corporación.

Artículo 79. Adaptación del régimen jurídico del personal del Ayuntamiento de Valencia a la naturaleza de los puestos que ocupa.

El personal laboral fijo que desempeñe un puesto de trabajo que se adscriba por sus funciones a uno de los cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales funcionariales y que se clasifique de naturaleza funcional en virtud de resolución o disposición reglamentaria, podrá adquirir la condición de funcionaria o funcionario de carrera permaneciendo en dicho puesto, si cumple los requisitos del mismo, mediante la superación de las correspondientes pruebas o cursos de carácter selectivo, cuya calificación se efectuará mediante un proceso de evaluación continuada y pruebas finales.

El Ayuntamiento de Valencia finalizará antes del plazo de finalización del presente Convenio Colectivo estos procesos de funcionalización.

Artículo 80. Jubilación.

1. La jubilación del personal laboral podrá ser:

a) Voluntaria, total o parcial.

b) Forzosa.

c) Como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente.

2. Procederá la jubilación voluntaria, total o parcial, a solicitud de la persona interesada, siempre que ésta reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Reglamentariamente se regulará el procedimiento para hacer efectivo este derecho.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida. No obstante lo anterior, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como máximo, hasta que se cumpla los setenta años de edad.

4. La Administración deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación, en función de las necesidades de recursos humanos de la organización.

A tal efecto, se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante para desempeñar las funciones y tareas que le

sean propias, así como el correcto dimensionamiento del volumen de efectivos que garantice la austeridad del gasto público, la racionalización de la estructura y la eficiencia de la administración.

5. Dicha resolución de aceptación o denegación de la prolongación deberá fundamentarse en los siguientes extremos:

a) Informe emitido por el órgano que ostente la jefatura superior de personal en el que preste servicio la persona que solicite prolongar la permanencia en el servicio activo, en el que se valore su implicación en los objetivos fijados por la organización, el rendimiento o los resultados obtenidos y, en su caso, el absentismo observado durante los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

b) Resolución, dictamen o informe médico emitido por la Oficina de Medicina Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Valencia sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante para desempeñar las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como las de cualquier otro puesto adscrito al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial al que pertenezca.

c) No obstante lo dispuesto en el punto anterior, la Corporación estimará o desestimaré las solicitudes de prolongación por razones organizativas, funcionales o económicas basadas en la racionalización de estructura. (Dicho procedimiento se realizará a propuesta del Servicio de Personal y de la Secretaría de la Delegación de Personal, si existe previo informe de permanencia en el servicio activo emitido por la Jefatura del Servicio y por el Secretario del Área correspondiente).

En el caso de que no sea posible la continuidad de la persona interesada en su puesto de trabajo, de acuerdo con sus condiciones psicofísicas y aptitudes personales según lo dispuesto en la letra b, la prolongación de la permanencia en el servicio activo quedará condicionada a la existencia de puestos de trabajo vacantes en su cuerpo, agrupación profesional o escalas, cuyas tareas asignadas sean compatibles con sus condiciones personales.

La resolución estimatoria de la prolongación de la permanencia en el servicio activo será objeto de revisión anualmente emitiéndose, por el órgano competente, resolución de confirmación en la misma o de jubilación forzosa, según proceda, atendiendo y fundamentándose ésta en los mismos extremos que se señalan en este número.

6. Procederá la jubilación del personal laboral por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo, agrupación profesional o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta.

Artículo 81 Jubilación parcial. Normas específicas.

Para la jubilación parcial del personal laboral, se estará a lo estipulado en la legislación laboral vigente.

Los criterios para la selección del personal de relevo, respetando en todo caso lo dispuesto en la normativa vigente, serán los siguientes:

1.- Quien a la entrada en vigor del acuerdo se encuentre prestando servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia con contrato de duración determinada.

2.- Quien esté en bolsas de trabajo como consecuencia de oposiciones, y se encuentre en situación legal de desempleo.

3.- Si no hubiese perfil adecuado se acudirá al SERVEF.

Los contratos de relevo se realizarán por el 100% de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 82. Definiciones en materia de seguridad y salud.

I.- A efectos de lo dispuesto en el presente Capítulo, se entenderá por:

a) Prevención: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Corporación, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

b) Riesgo laboral: posibilidad de que el personal sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

c) Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.



d) *Riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del personal. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.*

e) *Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o lo utilizan.*

f) *Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.*

g) *Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

2.- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3.- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

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

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

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

Artículo 83. Actividades tóxicas, penosas y peligrosas.

Las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se procurarán resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene.

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

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

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

Artículo 84. Comité de Seguridad y Salud.

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



Artículo 85. Composición del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

El Comité se compone de 8 Delegados/as de Prevención, como representantes de los trabajadores, designados a tal efecto por la Junta de Personal y el Comité de Empresa, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, de una parte, y de otra, por parte de la Corporación en número igual, debiendo designarse:

- Una Presidencia, que deberá ser el/la titular de la Delegación del Área de Administración Electrónica, Personal, Descentralización y Participación, o persona en quien delegue.*
- Dos Vicepresidencias, la Primera será asumida por las/os Delegadas/os de Prevención y la Segunda por uno de los Técnicos de la Corporación.*
- La Jefatura de Servicio de Servicios Centrales Técnicos, o persona en quien delegue.*
- La Jefatura de la Oficina Coordinación Servicio de Servicios Centrales Técnicos, o persona en quien delegue.*
- La Jefatura de la Oficina de Medicina Laboral, o persona en quién delegue.*
- Un/a Médico/a-Psicólogo/a-ATS de la Oficina de Medicina Laboral.*
- La Jefatura de Servicio de Bomberos*
- La Jefatura de Unidad de Prevención de Incendios*
- Un Técnico de Seguridad.*

- Un/a Secretario/a, con voz y sin voto designado por la Corporación entre los empleados administrativos.

Artículo 86. Competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención.

Son competencias de las/os Delegadas/os de Prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.*
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

En el ejercicio de dichas competencias, las/os Delegadas/os de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.*
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respecto a la confidencialidad.*
- c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse,*

aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación del personal, la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

Artículo 87. Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada dos meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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

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

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

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

Artículo 88. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:

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

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

Artículo 89. Plan de drogodependencias y alcoholismo y demás conductas adictivas.

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

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a evitar, reducir y prevenir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos del plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol y demás conductas adictivas.*
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.*
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras.*
- Hacer efectivo este plan, en sus diferentes fases:*
 - a) – Estudio de incidencias.*
 - b) – Estudio de necesidades.*
 - c) – Desarrollo de las acciones concretas dentro del plan.*

Artículo 90. Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valencia.

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Valencia se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las 6 áreas de intervención previstas el plan de igualdad para empleadas y empleados del Excmo.

Ayuntamiento de Valencia, de forma que se posibilite la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Artículo 91. Protección de la dignidad del personal al servicio de la Corporación.

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

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

Artículo 92. Principios éticos del personal del Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

Los principios éticos de conducta del personal del Excmo. Ayuntamiento de Valencia son: la protección del interés público de acuerdo con el ordenamiento jurídico, la lealtad institucional, la imparcialidad y objetividad, la integridad, la honestidad y ejemplaridad, la austeridad, la profesionalidad, la iniciativa, diligencia y receptividad, la responsabilidad y transparencia, así como la confidencialidad cuando proceda, todo ello de acuerdo con el Capítulo VI del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 93. Uniformidad-indumentaria de trabajo.

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

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

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

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

Artículo 94. Médicos de salud laboral.

1.- La Corporación mantendrá, como viene haciendo, el servicio de asistencia sanitaria equipado debidamente (en material fungible, instrumental médico, fármacos de urgencia, material de curas, etc.) y que tendrá como misión atender, además de la promoción y prevención de la salud, los primeros auxilios y prestar las consultas de medicina laboral que soliciten los/las empleados/as públicos y las revisiones periódicas, evitando así, siempre que sea posible, desplazamientos para estos menesteres.

2.- En el supuesto de psiquiatría no abonable por la Seguridad Social, el Ayuntamiento correrá con los gastos de asistencia psiquiátrica, sea por internamiento o tratamiento ambulatorio, en los casos en que dicha asistencia no esté contemplada dentro de las prestaciones médico-psiquiátricas que atiende la Seguridad Social.

3.- Para tener derecho al abono de estos gastos, será necesario acreditar a través del informe médico emitido por los/as especialistas del Agencia Valenciana de Salud, que el tratamiento necesario y concreto, no se cubre por los servicios médico-psiquiátricos del Agencia Valenciana de Salud.

4.- La Oficina de Medicina Laboral fomentará campañas de vacunación entre las/os empleadas/os municipales.

Artículo 95. Vigilancia de la salud.

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

Artículo 96 Protección de la maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a

agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase 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, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Corporación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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 y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3.- 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 suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VIII

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Artículo 97. Comité de Empresa.

1.- El Comité de Empresa es el órgano representativo del personal laboral que se incluye en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Este órgano estará compuesto por las/os delegadas/os elegidas/os en las correspondientes elecciones sindicales.

2.- El Comité de Empresa tendrá las competencias determinadas por la legislación laboral vigente.

Artículo 98. Garantías sindicales.

1.- Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales del personal laboral tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del Comité de Empresa en el supuesto de seguirse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros, sin perjuicio de lo regulado en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias

concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la Corporación.

c) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Asimismo no se les podrá sancionar, despedir o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.

d) Ninguno de los miembros del Comité de Empresa y demás delegadas/os sindicales, podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del Servicio, que afecte a un/una delegado/a sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

e) Dispondrá cada miembro de un número de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

Posteriormente, y durante los primeros cinco días naturales de cada mes, las Secciones Sindicales remitirán a la Oficina Técnico Laboral relación en la que se especifique los días y horas que cada contratada/o laboral ha hecho uso del crédito horario asignado.

3.- La Corporación facilitará al Comité de Empresa, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para la información del Comité y otro para la información de las Secciones Sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, sin que pueda

utilizarse espacios distintos al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa dispondrá de locales, medios, estafeta y así como cuantos medios materiales de pequeñas oficinas sean necesarios.

Se establecerán los mecanismos adecuados que permitan dimensionar el gasto sindical de acuerdo con la representatividad obtenida en el Comité de Empresa.

4. La Corporación facilitará a las/os representantes sindicales que sean designados por las distintas Secciones Sindicales la asistencia como miembro a las sesiones de mesas técnicas o en la Comisión Negociadora.

Artículo 99. Asambleas de centros.

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

a) Formular la petición con una antelación de 2 días hábiles.

b) Señalar la hora y el lugar de celebración.

c) Remitir el Orden del Día.

d) Datos de los/as firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.

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

2.- Los Sindicatos con representación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Valencia podrán celebrar dichas reuniones o asambleas dentro de la jornada de trabajo, en cuyo caso, además de los requisitos mencionados en el punto anterior, la solicitud deberá cumplir las siguientes condiciones:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo afectado.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen las 36 horas anuales. Dicho crédito se computará a la Sección Sindical convocante, o convocantes cuando la misma sea convocada por varias o todas ellas, o por el Comité de Empresa. Dentro de estas 36 horas podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes. Nadie podrá superar estas 36 horas para asistencia a Asambleas.

3.- Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen el Comité de Empresa o las Organizaciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones con la Corporación o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores o colectivos específicos con un preaviso de 24 horas.

4.- Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

a) Las/los Delegadas/os de Personal.

b) El Comité de Empresa.

c) Las/os empleadas/os públicos en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo. Dichas reuniones podrán realizarse dentro de la jornada de trabajo siempre que las mismas sean convocadas por las Organizaciones Sindicales con representación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Valencia, o por el Comité de Empresa.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerarán Organizaciones Sindicales con representación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Valencia aquellas que tengan representación en el Comité de Empresa.

Artículo 100. Cobro de cuotas.

La Corporación efectuará el cobro de las cuotas de las/os afiliadas/os a las Centrales Sindicales con carácter mensual mediante descuento en nómina, siempre que las personas interesadas lo soliciten y autoricen, liquidando posteriormente las cantidades a dichas entidades. Así mismo podrán dejar sin efecto la citada autorización mediante comparecencia al

efecto en el Servicio de Personal, el cual comunicará a la Central Sindical correspondiente la nueva situación.

Artículo 101. Secciones sindicales.

Se reconocen las Secciones Sindicales. Estas tendrán las funciones contempladas en el Título II del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Miembros del Comité de Empresa, Delegadas/os Sindicales y afiliadas/os elegidas/os para ello, dispondrán de permiso retribuido para la asistencia a Congresos, cursos y jornadas de formación organizadas por las Centrales Sindicales. Cada Sección Sindical dispondrá de un crédito de 8 jornadas anuales por cada miembro que tenga la respectiva Sección Sindical en el Comité de Empresa, de tal forma que el total de número de jornadas anuales por todas las Secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa no podrá exceder de 104. Aquellas Organización Sindicales que habiendo concurrido al correspondiente proceso para la elección de los representantes de los trabajadores no hayan obtenido representación en el Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 5 jornadas anuales. Ningún contratado laboral podrá disponer de dicho permiso en más de 40 horas anuales.

La asistencia a dichos Congresos, cursos y jornadas de formación deberá comunicarse a la Oficina Técnico Laboral con 72 horas de antelación al inicio de las mismas, al objeto de que se pueda poner en conocimiento de los respectivos Servicios con antelación suficiente para la organización del mismo y al objeto de que por los mismos se constate que la ausencia del personal laboral no causa detrimento en el servicio, para lo que deberán emitir informe al respecto.

Con posterioridad a su celebración, deberá justificarse la asistencia al mismo.

Artículo 102. Derecho de huelga.

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

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

- a) 10 días de preaviso de huelga.*

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

Artículo 103. Régimen interior.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Se reconoce, a todos los efectos, al personal laboral, como antigüedad en el Ayuntamiento de Valencia, cualquier trabajo realizado en el mismo, bien sea como trabajadores fijos, indefinidos no fijos o temporales, con independencia del tiempo prestado.

Asimismo, se computarán por los mismos efectos los trabajos realizados en otras Administraciones Públicas, en cualquiera de las modalidades indicadas en el párrafo anterior.

En base a esta antigüedad, el personal laboral percibirá las mismas cuantías y con las mismas condiciones que el personal funcionario de su mismo cuerpo, grupo o escala.

Segunda.- Régimen disciplinario.

1.- Sin perjuicio de los incumplimientos contractuales que puedan conllevar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, un despido disciplinario, por incumplimiento grave y culpable del trabajador, éste podrá ser sancionado por el órgano competente o en su caso por el órgano delegado, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

- A) Serán faltas leves las siguientes:*
- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.*
 - b. La falta injustificada de asistencia de un día.*



- c. La incorrección con el personal empleado público o con las o los ciudadanos con los que se relacione en el ejercicio de sus funciones.*
- d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.*
- e. Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.*

B) Serán faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a sus superiores jerárquicos y autoridades.*
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.*
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y que causen daño a la administración o a la ciudadanía y que no constituyan falta muy grave.*
- d. La tolerancia de las y los superiores jerárquicos respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal bajo su dependencia.*
- e. La grave desconsideración con el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.*
- f. Causar daños en el patrimonio de la administración siempre que no constituya falta muy grave.*
- g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.*
- h. La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.*
- i. La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.*



- j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.*
- k. El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.*
- l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes, o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.*
- m. La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.*
- n. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.*
- o. El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.*
- p. El incumplimiento las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.*
- q. Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.*
- r. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.*
- s. La grave perturbación del servicio, que impida el normal funcionamiento de éste.*

C) Serán faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.*

- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*
- c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.*
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.*
- e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.*
- f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.*
- g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.*
- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.*
- i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.*
- j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.*
- k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.*
- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.*
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.*
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.*

o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

p. El acoso laboral.

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

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

a. Por faltas muy graves:

- 1. Despido disciplinario del personal laboral*
- 2. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.*
- 3. El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.*
- 4. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:*
 - i. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.*
 - ii. La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.*

b. Por faltas graves:

- 1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años.*
- 2. El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de hasta un año.*
- 3. El traslado forzoso sin cambio de localidad*



4. *El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:*
 - i. *La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.*
 - ii. *La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.*
- c. *Por faltas leves:*
 1. *La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.*
 2. *El apercibimiento.*

En todos los casos, se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

4.- Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán el trámite previo de audiencia por el plazo de diez días a los representantes sindicales y a la persona interesada.

6.- Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores.

8.- Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal,

notificándose a los representantes de los trabajadores y Comisión Paritaria.

9.- No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

10.- Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, salvo las previstas en las letras a y b del apartado primero del artículo 144, se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

Tercera. Lengua de signos.

La Corporación estudiará y promoverá las actuaciones necesarias que posibiliten, a través de las nuevas tecnologías, la implantación gradual de la lengua de signos española para la adecuada atención de las ciudadanas y los ciudadanos que lo requieran. Asimismo, y en el marco de las citadas actuaciones, se estudiarán las condiciones que hagan posible la valoración del conocimiento de la lengua de signos española en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público.

Cuarta. Personal laboral temporal que preste servicios para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local.

Al personal eventual referido en el artículo 2.2 del presente convenio les será de aplicación las disposiciones del presente Convenio Colectivo, con exclusión de lo previsto en el Capítulo III, Sección 2ª, en el Capítulo IV (Condiciones Económicas), Capítulo V (Prestaciones Sociales) y Capítulo VI (Condiciones Profesional) excepto los artículos 62 y 74 que sí les serán de aplicación. Las retribuciones de dicho personal serán las que se fijen, en cada caso, en las Memorias elaboradas por el Servicio de Empleo y Promoción de Proyectos Emprendedores, en los distintos programas de formación y promoción de empleo que se vayan a llevar a cabo.

Quinta. Extensión de efectos del Convenio a los Organismos Autónomos Municipales

Este Convenio Colectivo servirá de Norma Marco en las condiciones laborales del personal laboral de los Organismos Autónomos, a través de los procesos que correspondan en sus respectivos ámbitos de aplicación. En ningún caso tal aplicación supondrá incremento del gasto público

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.

Si durante la vigencia de este Acuerdo se desarrollase la estructura y cuantías de las retribuciones de los empleadas/os públicas/os según lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 76 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, se podrán realizar las revisiones y/o adaptaciones de las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo a que haya lugar de acuerdo con las disposiciones vigentes y las que se dicten al respecto.

Segunda.

Se desarrollará el protocolo de actuación frente al acoso laboral durante la vigencia de este Acuerdo, y transitoriamente, se estará a lo dispuesto para las/os funcionarias/os de la Administración del Estado

DISPOSICIONES FINALES.

Primera. En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Convenio, se estará a lo establecido la legislación vigente.

Segunda. Del presente Convenio dará traslado a todos los Grupos Políticos con representación municipal, Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Tercera. Se acuerda la no aplicación de ningún Complemento Personal Transitorio o similar que suponga congelación en los aumentos anuales en el supuesto de una clasificación de puestos de trabajo.

Cuarta. El personal que deba asumir esta Corporación como consecuencia de subrogación, sentencia judicial, les será de aplicación el presente Convenio y verán regularizadas sus nóminas como consecuencia de la misma, mediante las técnicas de compensación y absorción o las que procedan.

Quinta. Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

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

APÉNDICE

Definiciones:

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 29.

A los efectos de este acuerdo, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres/padres, hijas/os, madres/padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanas/os, abuelas/os, nietas/os; o por afinidad: hermanas/os, abuelas/os y nietas/os del cónyuge o pareja de hecho.



- e) *Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.*
- f) *Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la Inspección Médica de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico/a responsable del paciente.*
- g) *Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.*
- h) *Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.*
- i) *Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.*
- j) *Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el/la facultativo/a responsable la gravedad de la misma.*

Se incorpora a la sesión el Sr. Grau Muñoz.

12.

Se da cuenta de un dictamen de la Comisión de Cultura y Educación que propone iniciar actuaciones encaminadas a conceder la Medalla de Oro de la Ciudad, a favor del Instituto de las Hermanas del Sagrado Corazón de Jesús y de los Ángeles.

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Broseta anuncia que el Grupo Socialista vota a favor tanto de esta propuesta como de la siguiente. No obstante, desea señalar que se llevó a la Comisión de Cultura y Educación por despacho extraordinario, sin tiempo material para estudiarla. Y habida cuenta que las medallas se entregarán el próximo octubre, no acaba de entender muy bien la urgencia. En cualquier

caso, opina que los honores y las distinciones tendrían que contar con el máximo consenso posible.

La Sra. Beneyto pide disculpas al Sr. Broseta por haber llevado el asunto por despacho extraordinario y alega que la urgencia responde únicamente a la proximidad del centenario del fallecimiento de su fundadora, que se celebrará el próximo día 4 de febrero.

Finalizado el debate y sometido a votación el dictamen, el Ayuntamiento Pleno acuerda aprobarlo por unanimidad.

El acuerdo se adopta en los siguientes términos:

“En 1911 se inaugura en Valencia la primera residencia de la asociación que recibirá el nombre de Sociedad Angélica del Sagrado Corazón, siendo el definitivo el de Hermanas del Sagrado Corazón de Jesús y de los Santos Ángeles desde 1953. Esta congregación fue fundada por Genoveva Torres Morales, nacida en Almenara en 1870 y fallecida en Zaragoza en 1956, beatificada en 1995 por Juan Pablo II y santificada por el mismo papa en la Plaza de Colón de Madrid en 2003.

La fundación de esta congregación tuvo como objetivo atender, con amor, a mujeres solitarias, afligidas, facilitándoles un hogar, dando sentido a su vida. Las fundaciones se extenderían rápidamente por toda España. En 1925 se promulgaba el decreto por el que la Sociedad Angélica quedaba erigida en instituto religioso diocesano, sería en Zaragoza donde quedase instalada la Casa General y el Noviciado en 1941.

En todo este tiempo la congregación ha superado circunstancias difíciles, sobreponiéndose tanto a periodos históricos concretos como a obstáculos personales como era la minusvalía que sufría su fundadora, la Madre Genoveva, todo con el fin de aliviar la soledad de aquellas mujeres que, por circunstancias de la vida, viven solas y necesitadas de cariño, de consuelo, de amor y cuidados de cuerpo y espíritu.

La obra de la Madre Genoveva, conocida como el Ángel de Soledad, está concebida para devolver la ilusión por la vida a quienes la hayan perdido y para ofrecer un hogar a unas personas que lo necesitan y en donde se las atiende y se las cuida hasta el final de sus días.

Las Hermanas Angélicas han desplegado su labor desde hace cien años. El Instituto de las Hermanas del Sagrado Corazón está extendido por toda España, Italia, México y Venezuela.

Por todo ello, por la incansable labor a lo largo de un siglo en favor de las mujeres, especialmente aquellas en situación más desfavorecida, y estimando que el Instituto de las Hermanas del Sagrado Corazón de Jesús y de los Ángeles merecen la Medalla de Oro de la Ciudad, y de conformidad con el dictamen de la Comisión de Cultura y Educación, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad acuerda:

Único. Iniciar actuaciones para la concesión de la Medalla de Oro de la Ciudad de Valencia al Instituto de las Hermanas del Sagrado Corazón de Jesús y de los Santos Ángeles (Hermanas Angélicas), en reconocimiento de los cien años de su labor en nuestra ciudad.”

13.

“La Junta Provincial de Valencia de la Asociación Española contra el Cáncer fue constituida en la ciudad de Valencia el 11 de julio de 1955, siendo su presidente D. *****. La Junta se constituye para luchar contra la enfermedad del cáncer en todos sus aspectos, pero principalmente en la prevención primaria y secundaria en el diagnóstico precoz.

Desde 1957 se viene realizando todos los años cuestaciones públicas hasta en la actualidad, primero en la ciudad de Valencia y posteriormente en las demás localidades de la provincia.

En 1960 se pone en marcha el centro de control de salud en la calle de la Estrella para el diagnóstico de cáncer de mama y cáncer ginecológico, que desde

entonces y hasta la fecha viene funcionando y prestando sus servicios con gran eficacia y profesionalidad a las mujeres valencianas de forma totalmente desinteresada y, desde hace unos años, en colaboración con la Fundación Instituto Valenciano de Oncología. En 1993 se constituye en Junta Asociada, reconociéndosele personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

En 1997 se pone en marcha un nuevo centro de diagnóstico de cáncer de mama en la plaza Polo de Bernabé de la ciudad de Valencia, en colaboración con la Fundación Instituto Valenciano de Oncología.

La Junta Provincial realiza actualmente diferentes programas de ayuda para mujeres mastectomizadas, de asistencia psicológica a niños oncológicos y de voluntariado social en distintos hospitales.

La Junta Provincial ha desarrollado un significado compromiso con la sociedad valenciana, y fundamentalmente con sus mujeres, en el programa de diagnóstico precoz del cáncer de mama. Casi 800.000 mujeres valencianas han podido realizar una revisión mamográfica a través de los servicios de la Junta Asociada de Valencia de la Asociación Valenciana Contra el Cáncer.

Por todo ello, por su incansable e insustituible labor a favor de la sociedad valenciana, y muy especialmente de sus mujeres, y entendiendo que la Junta Asociada de Valencia de la Asociación Española Contra el Cáncer merece la Medalla de Oro de la Ciudad, y de conformidad con el dictamen de la Comisión de Cultura y Educación, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad acuerda:

Único. Iniciar las actuaciones encaminadas a la concesión de la Medalla de Oro de la Ciudad a la Junta Asociada de Valencia de la Asociación Española Contra el Cáncer.”

MOCIONES**14.**

Se da cuenta de una moción suscrita por el portavoz del Grupo *Compromís*, sobre cancelación del Gran Premio de Fórmula 1 en el circuito urbano de Valencia, cuya propuesta es del siguiente tenor:

“Primera. Que l’Ajuntament de València, en tant que el Gran Premi d’Europa de F1 es celebra als carrers de la ciutat, exigisca al Consell de la Generalitat que cancel·le el Gran Premi de Fórmula 1 de València i que, a més, no realitze cap tipus de pagament com a penalització per la no celebració d’este esdeveniment, mentre continue la política de retallades en els serveis socials, la rebaixa de sous dels treballadors públics i la pujada d’impostos.

Segona. Que l’Ajuntament de València exigisca al president del Consell d’Administració de Ràdio Televisió Valenciana la suspensió de les retransmissions de Fórmula 1 i del pagament dels drets televisius, i més quan estem en un moment en què s’està produint un ERO que afectarà a més de mil treballadors de RTVV.

Tercera. Que l’Ajuntament de València no concedisca els permisos i llicències corresponents per a realitzar l’*event* per les molèsties que ocasionen a la ciutadania i que no aporte els recursos humans necessaris per a garantir la seguretat de l’*event*, per les altes despeses que ocasiona i que suposa major endeutament per a les arques municipals.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Ribó – expresándose en valenciano- recuerda que en menos de una semana este edificio ha visto pasar dos grandes manifestaciones: la del sábado pasado, por la situación de la educación, y la de ayer jueves, por los recortes a las trabajadoras y trabajadores públicos. Hoy mismo, los trabajadores y trabajadoras de la contrata de la limpieza de colegios públicos se manifiestan ante este hemiciclo.

Ante la situación económica que padecen tanto la Generalitat Valenciana como el Ayuntamiento de Valencia, se pregunta qué sentido tiene mantener el gasto derivado de la celebración de la Fórmula 1 o el canon que ha de abonar RTVV, ente que además está sometido a un ERE.

Considera que es un símbolo de derroche, en un momento en que muchos colegios públicos no pueden permitirse poner la calefacción. Alegarán que el contrato está blindado, al parecer, con un coste similar. No se puede felicitar, dice, a quien firmó este contrato, que además faltó a la verdad al afirmar que el evento tendría coste cero para la ciudad. Y pregunta si no están también blindados por ley los salarios, los pagos a las empresas proveedoras, los servicios básicos... Si es que estas obligaciones son de segunda y el contrato con el Sr. ***** es de primera categoría. Por ello, pide que se ponga a la cola para cobrar.

Prosigue señalando que, además, la Fórmula 1 genera muchos problemas. No le sale gratis al vecindario de la fachada marítima; ni al Ayuntamiento, que aún debe 120.000 euros a la Policía Local por los servicios extraordinarios. También hay que tener en cuenta que Valencia ha tenido en los últimos años un aumento significativo en el transporte marítimo de turistas, tanto de cruceristas como por el tráfico con las Islas Baleares; y la Fórmula 1 dificulta enormemente la ordenación de la dársena. Por otra parte, es un agujero negro de millones de euros: más de 180 millones en total, si se cumplen los compromisos. Mucho glamour, que sale caro.

Concluye afirmando que por todo ello, *Compromís* considera que es hora de acabar con este contrato, al menos hasta que la situación económica lo permita.

Seguidamente, el Sr. Sanchis i Labiós –expresándose en valenciano- dice que EUPV por coherencia apoya la moción y recuerda que ya en el 2007 su Grupo se manifestó en contra de este contrato porque entiende que el gasto público ha de destinarse a gasto social. Ahora que la situación económica es mucho peor, con más motivo. Por ello, pide que se denuncie el canon por desorbitado y desproporcionado.

Señala que su Grupo parlamentario en *les Corts Valencianes* ha presentado una proposición no de ley para que la Generalitat rescinda el contrato de forma inmediata y

repruebe al anterior *president* por haber firmado un acuerdo tan lesivo para las arcas públicas; además, con una persona que no destaca precisamente ni por su solidaridad ni por la defensa de una sociedad más justa, añade. Asimismo, señala que IU presentó en el Parlamento Europeo un recurso al objeto de estudiar el impacto ambiental que el circuito tiene en la ciudad; en concreto, el índice de contaminación acústica, que a su entender supera los límites establecidos por la OMS.

Por último, insiste en que se trata de un caso no sólo de despilfarro, de regalar dinero público a quien no lo necesita; también se trata de una cuestión de salud pública.

A continuación, el Sr. Calabuig expresándose en valenciano- manifiesta que no hay duda que la Fórmula 1 es seguida por millones de personas en todo el mundo y genera una proyección internacional de las ciudades donde se celebra. No obstante, sostiene, no se puede gastar lo que no se tiene.

Señala que la población observa con estupor cómo la Generalitat recorta derechos fundamentales en ámbitos tan esenciales como la educación o la sanidad; las familias han de pagar servicios públicos básicos, en algunos casos incluso para llevar a sus hijas e hijos a la escuela. Además, muchas empresas y profesionales están ahogados por los impagos de las Administraciones Públicas y otros tantos han tenido que cerrar su actividad: farmacias, librerías, despachos de abogacía, colegios privados, centros de atención social...

Alega que la Generalitat Valenciana tiene una deuda social con la ciudad -que su Grupo estima en más de 600 millones de euros- en centros sociales, escuelas, etc., frente a la cual este Ayuntamiento nunca ha tenido en este sentido una posición beligerante y reivindicativa.

Por otra parte, afirma que hay que determinar si eventos como éste son adecuados para Valencia, si impulsan un modelo económico sostenible y sostenido que dé solidez a la economía local. Este Ayuntamiento no ha de concentrar todos sus esfuerzos en eventos puntuales como éste, que requieren una gran inversión y un gasto desmesurado.

El propio sector turístico se ha expresado en términos similares. Esta misma semana, manifestaba sus dudas sobre su celebración en las actuales circunstancias. Datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística o del Instituto de Estudios Turístico indican que hay que reflexionar sobre estos eventos, dice. En junio de 2011 –mes en el que tuvo lugar la competición- Valencia no apareció entre las diez primeras ciudades turísticas de España; incluso registró menos pernотaciones que otros meses del año, como abril, septiembre u octubre. Y según datos del IET, el gasto medio por turista en junio de 2011 fue de 86 €/día; frente a los 110 €/día de media que registró el conjunto de España.

Afirma que todo ello refuerza la idea de que el modelo económico de Valencia ha de ir más allá, hay que ampliar horizontes y contar con todas las potencialidades que tiene. La revitalización de la dársena para que empresas tecnológicas y de innovación puedan instalarse en ella es un buen camino; la celebración del Gran Premio no facilita que puedan hacerlo.

En consecuencia, prosigue, la viabilidad de la Fórmula 1 en la ciudad está en entredicho y las Administraciones implicadas -gobierno municipal y Generalitat- tendrán que revisar y sintonizar la nueva situación en términos menos onerosos posibles.

Por último, señala que aunque coincide con la mayoría de las apreciaciones de la moción, el Grupo Socialista se abstiene dado que la propuesta parece más bien orientada a *épater le bourgeois* –escandalizar al burgués- que a solucionar realmente este grave problema que ha generado la irresponsabilidad de determinados gobernantes. Porque el incumplimiento unilateral de los contratos puede costar aún más que el desacoplamiento pactado y progresivo del evento. Y el Grupo Socialista realiza una oposición firme y de denuncia, pero al mismo tiempo responsable.

El Sr. Grau Alonso manifiesta que ha oído tres discursos absolutamente distintos y afirma que ninguno responde a la verdad. Pregunta al Sr. Calabuig de dónde ha sacado las estadísticas, porque en absoluto responden a la verdad. Y asegura que Valencia ocupa el tercer lugar de España en turismo.

Sostiene que es público y notorio que la Generalitat Valenciana está negociando con el Sr. *****. Pregunta por qué no han formulado propuestas similares en Barcelona y dice: “Por lo visto, allí sí que es bueno; aquí, no”.

Según datos contrastados, asegura, la Fórmula 1 reporta al sector turístico valenciano 55 millones de euros al año. Dinero que ha ido a parar al sector privado y que sirve para crear o mantener puestos de trabajo. Y no se puede afirmar que el sector turístico no está de acuerdo porque es el principal beneficiario. Otra cuestión distinta es si se cambia la Ley de Patrocinios y anuncia que el actual Gobierno de España va a hacerlo.

Asegura que este gobierno municipal respalda las negociaciones que se están llevando con el Sr. ***** para mejorar el contrato. Pero la realidad es que Valencia no ha de ser menos que Barcelona o Singapur, donde se realiza de noche por el impacto mediático que tiene en todo el mundo. Y considera que la moción pretende enfrentar al Ayuntamiento con la Generalitat Valenciana.

En cuanto a las mediciones acústicas, indica que cabría realizarlas en muchos acontecimientos. Dice respetar al pueblo soberano y a sus libertades, y pregunta qué hubiera pasado si esta mañana hubiesen puesto un sonómetro ahí enfrente. Esa es su vara de medir; según quién grite, afecta a la salud o no.

Y concluye: “Es así como entienden ustedes la política. Y eso me produce tremenda tristeza, porque van ustedes directamente encaminados a la autocracia en vez de a la democracia. Eso es lo terrible y lo triste. Y posiblemente liderados por el Grupo de *Compromís*, que tanta gracia le está haciendo al Sr. Ribó. Pues sí, Sr. Ribó, está usted mucho más cerca de la autocracia que de la democracia. Es triste, pero es una de las perversiones de la democracia que ya se citaron hace tres mil años. Fíjese lo atrasado que viene usted.”

En consecuencia, anuncia que el Grupo Popular rechaza la moción. Por improcedente, por nociva, por oportunista, por malpensada, por contraria a los intereses de los valencianos y valencianas. Y concluye: “Ustedes, que son tan amigos de los del Norte, díganles que rechacen la Fórmula 1”.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Ribó – expresándose en valenciano- responde que *Compromís* es una fuerza política exclusivamente valenciana, que no tiene ninguna relación “con los amigos del Norte” y cuyo referente en España es EQUO.

Respecto del supuesto impacto económico de 55 millones, duda del análisis y dice que a veces se hacen para defender determinadas posturas. E insiste en que el propio sector asegura que el impacto es cuestionable y prefieren un impacto menos intenso y más continuado en el tiempo.

Opina que la ciudad se puede construir de muchas formas y que ahora estamos viendo el resultado del modelo económico del PP a lo largo de estos últimos 20 años. *Compromís* prefiere otro modelo: apostar por la investigación, por la educación, por pagar a las empresas proveedoras, por la limpieza viaria... Porque además crea más puestos de trabajo. Son dos modelos distintos, resalta.

Prosigue diciendo que tal vez Singapur apuesta por la Fórmula 1 porque tiene recursos para hacerlo y critica que hay veces que se hacen políticas de “nuevos ricos”. La situación económica es la que es, señala; el endeudamiento de la Generalitat y el Ayuntamiento es elevado. A pesar de todo, concluye, el gobierno municipal pretende continuar con la misma política.

El Sr. Sanchis i Labiós –expresándose en valenciano- responde que EUPV, que sí tiene referente en Catalunya, por coherencia, se opone allí también a la celebración del Gran Premio de Fórmula 1 en Montmeló.

EUPV nunca ha negado que el evento cree puestos de trabajo, si bien son temporales. Por tanto, su impacto es relativo. No es el modelo que necesita la ciudad, aduce. Por otra parte, considera que Singapur no es referente ni en modelo de ciudad ni en el de sociedad.

Por último, asegura que no es comparable el impacto ambiental de la Fórmula 1 con los gritos de una manifestación.

El Sr. Calabuig –expresándose en valenciano- pide al portavoz popular que acepte que todas las fuerzas políticas representadas en el hemiciclo desean lo mejor para la ciudad. No puede presuponer que, por tener una opinión diferente a la del gobierno municipal, no desean lo mejor para Valencia. La cuestión radica simplemente en que las posiciones mantenidas y las soluciones propuestas son diferentes, sin más.

Respecto a los datos ofrecidos en su primera intervención, ha señalado las fuentes. Oficiales, por cierto. Y pregunta al vicecalde y delegado de Turismo de dónde ha sacado sus cifras de impacto económico.

Considera que las reflexiones que ha hecho la oposición son reflexiones que se está haciendo todo el mundo en Valencia. Cómo es posible que las farmacias no cobren, que no haya dinero para servicios sociales básicos y que sigan obsesionados en mantener la Fórmula 1. El propio secretario general de la Federación de Hostelería de la Comunidad Valenciana ha afirmado que “con respecto a los grandes eventos en general, la primera pregunta que hay que hacerse es: ¿podemos pagarlos o no? Segundo, tenemos que saber qué coste tienen para evaluar la rentabilidad y el retorno que podemos obtener. Si no nos hacemos estas preguntas es muy difícil que podamos opinar si tienen que mantenerse este tipo de grandes eventos o no”.

Asegura que no hay nadie en la ciudad que sepa exactamente cuánto cuesta el evento, que tenga datos objetivos sobre su rentabilidad. Y resalta que los datos que ha ofrecido, los únicos oficiales, ponen en duda que sea sostenible. Por ello, pide reflexionar y analizar la situación para que los costes que pueda haber se reduzcan al mínimo. Porque la pregunta fundamental es si la sociedad valenciana se lo puede permitir.

Prosigue diciendo que tal vez el modelo económico del PP sea Singapur. El suyo, por el contrario, es Estocolmo, Oslo o Copenhague. Por último, dice que si ha habido un gobierno de España que ha invertido en Valencia en cuestiones esenciales para su desarrollo económico –como la ampliación del aeropuerto y del puerto, el AVE...- ha sido el del Sr. Rodríguez Zapatero.

Finalmente, el Sr. Grau Alonso responde al Sr. Ribó que no contaba con él. Tampoco con el Sr. Sanchis i Labiós, cuya fuerza política se opuso a la construcción del AVE; a quien además el recuerda que Iniciativa formaba parte del gobierno tripartito, partidario del Gran Premio de Fórmula 1 que se celebra en Barcelona.

Al Sr. Calabuig le responde que los datos estadísticos que ha ofrecido son reales, oficiales y verídicos. Y le pide que no presuma de que el Gobierno del Sr. Rodríguez Zapatero ha sido el que más ha invertido en la Comunidad Valenciana. Porque el Partido Socialista hizo “la machada de la Expo 92”; hizo pagar a toda España las Olimpiadas de Barcelona hasta hace escasos años; respaldó “el disparate, que no tiene nombre, del Fórum”; o la Expo de Zaragoza, de dudosa rentabilidad. Han volcado millones de euros en todas estas ciudades, sin ningún rendimiento. En Valencia, por el contrario, lo escatiman todo. No han puesto un duro, asegura. Por ejemplo, para la *America’s Cup* sólo dieron un crédito de 400 millones, que hay que devolver.

Además, prosigue, el Gobierno que presidió el Sr. Rodríguez Zapatero nunca quiso reconocer que la Comunidad Valenciana tiene una población superior en un millón de habitantes. Por último, dice que el modelo del PSPV para Valencia era un modelo triste, sin ambición, sin equipamientos y hecha una verdadera porquería, que ni pintaba nada en España ni en el mundo. Esa es la realidad, concluye.

La Sra. Alcaldesa manifiesta que la lista es mayor: la Ópera, el Auditorio de Barcelona, el Teatro Real de Madrid...

Finalizado el debate y sometida a votación la moción, el Ayuntamiento Pleno, acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecinueve Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión y a favor los y las cinco Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos *Compromís* y EUPV; hacen constar su abstención las y los ocho Sras. Concejales y Sres. Concejales del Grupo Socialista.

15.

Se da cuenta de una moción suscrita por el portavoz del Grupo *Compromís*, sobre creación de un registro de regalos a cargos electos, cuya propuesta es del siguiente tenor:

“Primera. Creació d’un registre de regals i obsequis rebuts pels regidors i les regidores i l’Alcaldessa o Alcalde de València.

Segona. Aprovació d’un Reglament de Regals y Obsequis.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Ribó – expresándose en valenciano- dice que la moción propone que el Ayuntamiento de Valencia elabore un Registro de regalos y obsequios recibidos por los cargos electos y su correspondiente Reglamento, como tienen otras instituciones.

La moción, dice, responde a un sentir popular que se podría resumir en una pegatina que vio ayer tarde en la manifestación que transcurrió por el centro de Valencia: “Som valencians, no som corruptes”.

Una reciente encuesta del CIS valoraba a los políticos con una calificación muy deficiente, sólo comparable a la de los banqueros. Por ello, propone trabajar juntos para recuperar la credibilidad social, que pasa por aumentar la transparencia.

Prosigue diciendo que no inventa nada nuevo, tan sólo copia políticas de los países más avanzados. Por ejemplo: Dinamarca, primer país en lucha contra la corrupción; el Gobierno de Estados Unidos; el Ayuntamiento de Londres; o algunos Ayuntamientos del Estado español.

Manifiesta que un regalo puede ser un acto natural de relación entre las personas o se puede convertir en un delito de soborno impropio. La frontera legal es poco nítida, depende de quien hace el regalo y de quien lo recibe; de su cuantía; de dónde y como se efectúa. Pero la frontera política, que es la que aquí nos interesa, está aún menos definida. Para algunas personas puede ser habitual un regalo exclusivo; para otras, un escándalo. Por ello es imprescindible la transparencia, a fin de restringir el

concepto de habitual a aquello que realmente lo es para la mayoría de la población. Porque la transparencia espanta a quienes hacen regalos con objetivos poco confesables o incluso delictivos. Además, añade, genera confianza.

Recuerda que en Navarra, hace aproximadamente un año, el portavoz popular dijo: “Todo el mundo sabe que un bote de espárragos es un regalo de cortesía y un reloj de lujo es un regalo directamente rechazable. Defendemos que, al igual que hacen algunas administraciones como la norteamericana, se imponga un registro público de regalos, accesible por Internet, y una cifra de valor pecuniario a partir de la cual el regalo deba entenderse como inadecuado”.

Por último, opina que es importante hacer un gesto para ganar credibilidad. Porque los políticos han de ganar credibilidad, especialmente en estos momentos de crisis y recortes, concluye.

Seguidamente, la Sra. Albert anuncia que EUPV apoya la moción, al igual que apoyará todas aquellas medidas encaminadas a mejorar la transparencia y la percepción que la ciudadanía tenga de la gestión pública.

A su Grupo le preocupa la imagen que se traslada al exterior de que los cargos públicos reciben regalos, presentes, obsequios o como se le quiera llamar al margen del salario que perciben por el ejercicio de su actividad. Por ello, desea romper una lanza a favor de la mayoría de cargos públicos y empleados públicos, quienes desarrollan su labor desde la honestidad y el respeto escrupuloso a la ley.

Afirma que España es un Estado de Derecho que recoge y tipifica determinadas actuaciones como delito. Ante cualquier duda, existe la obligación de acudir a los tribunales. Las atenciones protocolarias no se realizan a título personal sino que están vinculadas al cargo público, por delegación de la ciudadanía. Por tanto, no son para uso privado sino que pertenecen al patrimonio municipal.

No obstante, tiene una serie de dudas respecto de la moción. En primer lugar, cómo controlar cuando se recibe un regalo. Desgraciadamente, el único medio de control reside en el código ético, en la conciencia de cada una de las personas. El

compromiso de EUPV es el de no aceptar regalos, presentes, obsequios, etc., que puedan inducir a equívocos. Por último, informa que en este mandato su Grupo sólo en una ocasión ha recibido un presente y al igual que entró, salió.

A continuación, el Sr. Sánchez manifiesta que el Grupo Socialista es favorable a la existencia de un Registro de Obsequios y un Reglamento. Y, para que tanto uno como otro sean realmente efectivos, realiza las siguientes consideraciones.

Los objetivos de cualquier servidor público deben ser la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la austeridad en el ejercicio de sus funciones; y así ha de ser percibido por la ciudadanía. Y deben tener la máxima garantía de que los responsables públicos se rigen por criterios objetivos e imparciales. Generará confianza y aumentará la transparencia saber que existe un control sobre los posibles regalos recibidos, añade.

Por tanto, el Reglamento debe contemplar los obsequios a todas las personas que participan en la gestión de los recursos públicos. La propuesta debe salir adelante, para que no quepa la menor duda. Pero el verdadero trabajo tendrá lugar durante la redacción del Reglamento, que debería contemplar cuestiones tales como ampliar el ámbito a los altos cargos municipales, establecer un umbral mínimo para evitar incluir regalos irrelevantes, establecer asimismo un umbral mínimo a partir del cual ese obsequio pasaría a formar parte del patrimonio municipal y facilitar el acceso público al Registro. Por último, pide establecer un plazo para su redacción. Ejemplos, hay muchos.

El Sr. Grau Alonso responde al Sr. Ribó que se alegra mucho de esta moción. “Porque les da la oportunidad de demostrar a los valencianos y valencianas quiénes están para defender la dignidad política y quiénes están por el oportunismo político. Es una cuestión de responsabilidad y de ética”, dice.

Lo que es incongruente es que hace dos días denunciase ante la Fiscalía que la alcaldesa ha recibido regalos y ahora presente la moción. Le pide que no haga perder más el tiempo a la Justicia y resalta que en veinte años ni una sola causa ha prosperado. Hoy, para el portavoz de *Compromís* lo importante es la responsabilidad política, no la jurídica; hace unos días, probablemente era al contrario. Incluso se permite el lujo de

descalificar la soberanía popular, afirma. Pide al Sr. Ribó que ejerza la soberanía popular y “deje de hacer circo”.

A continuación, informa que desde 1995 el Partido Popular tiene un Código Ético que tienen que firmar y cumplir cada vez que se presentan a unas elecciones. Además, está el código de la Federación Española de Municipios y Provincias. Y la vicepresidenta del Gobierno de España planteó recientemente en su comparecencia ante las Cortes aprobar una Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Opina que si el Sr. Ribó fuera mínimamente congruente y no estuviera únicamente pendiente del espectáculo político, hubiese retirado la moción. Porque primero son las leyes y después los reglamentos. Por consiguiente, propone esperar al desarrollo legislativo y en el momento en que esté aprobada la Ley el Ayuntamiento aprobará el Reglamento.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Ribó – expresándose en valenciano- responde en relación al circo que las fotos en los periódicos se las paga él. “A diferencia de otras personas, cuyas fotos pagamos todos y todas”.

Hay que distinguir entre ética política y justicia. Hay un artículo del Código Penal que habla del soborno impropio, indefinido. En julio de 2009 la alcaldesa aseguró no haber recibido jamás ningún regalo de *El Bigotes*. Sin embargo, en enero de 2012 afirma que un bolso de Louis Vuitton es un regalo habitual; hay regalos más caros. Y las grabaciones que ha podido escuchar estos días todo el mundo hablan de “regalos a la alcaldesa”, no a la Sra. Barberá.

Prosigue diciendo que si es conocedor de un delito, lo denuncia. Y si es conocedor de un presunto delito, sobre todo en temas públicos, lo pone en conocimiento de la Fiscalía. Muestra su satisfacción porque el Gobierno de España vaya a aprobar una ley de transparencia. Y en cuanto al Código Ético del PP, se alegra que cuenten con él aunque se alegraría más si lo cumpliesen y recuerda los casos *Fabra* y *Brugal*.

Por último, el Sr. Grau Alonso responde: “¿Qué será de ustedes cuando todos esos juicios acaben como ha acabado el que acaba de terminar y que ustedes no son capaces de aceptar? ¿De qué van a hablar?”.

Acusa a *Compromís* de no presentar en siete meses ni una sola propuesta útil. Y sigue: “Ustedes están únicamente aquí para decir que el territorio éste, como está gobernado por el Partido Popular, está muy mal porque somos todos corruptos”. A continuación, niega que el Partido Popular y con él la inmensa mayoría de la sociedad valenciana sea corrupta.

Manifiesta que en cuanto se apruebe la Ley en esta legislatura traerán un Reglamento adaptado para que lo apruebe el Pleno. En otro orden de cosas, dice que han necesitado ir muy lejos para buscar referencias y señala que ni una sola corporación donde gobierna o ha gobernado *Compromís* la tienen; en Sueca, sin ir más lejos.

Finalizado el debate y sometida a votación la moción, el Ayuntamiento Pleno, acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecinueve Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión y a favor los y las trece Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista, *Compromís* y EUPV.

16.

La moción suscrita por el portavoz del Grupo *Compromís*, sobre bono joven (infantil y escolar) en la EMT es retirada por el proponente.

17.

Se da cuenta de una moción suscrita por los Sres. Calabuig i Sarrià, del Grupo Socialista, sobre un plan de actuación para la rehabilitación del Cabanyal, cuya propuesta es del siguiente tenor:

“Impulsar un Pla d'Actuació per a la rehabilitació i revitalització del Cabanyal, que contemple almenys les següents actuacions:

Primera. Sol·licitar a la Generalitat Valenciana la derogació de la Llei 2/2010 d'abril, deixant també sense efecte la circular municipal 1/2010 sobre suspensió cautelar en l'atorgament de llicències, iniciant-se una campanya informativa als veïns sobre les ajudes previstes en el conveni signat amb el Govern d'Espanya, animant a la rehabilitació dels seus habitatges i facilitant la tramitació administrativa.

Segona. Encarregar a l'equip redactor del PEPRI del Cabanyal l'adaptació del planejament a l'Ordre del Ministeri de Cultura.

Tercera. Iniciar gestions amb el Govern Central per a, en la línia del conveni sobre rehabilitació vigent, acordar noves actuacions financiables al Cabanyal.

Quarta. Iniciar les gestions necessàries per a promoure projectes i actuacions que permeten utilitzar les línies d'ajudes previstes al PEVR.

Quinta. Procedir a la rehabilitació i reposició d'habitatges als edificis i solars de propietat pública per a restablir la trama urbana del barri.

Sexta. Aprovar projectes de rehabilitació, equipaments, urbanització i regeneració urbana necessaris per un import de 9,3 milions d'euros, d'acord amb la reserva pressupostària prevista per al bulevard Sant Pere. Al seu torn, incrementar el pressupost municipal de 3.800.000 euros previstos per al Cabanyal en altres 2 milions d'euros, destinant ambdues quantitats a projectes de rehabilitació i revitalització del barri.

Sèptima. Aprovar, en col·laboració amb els comerciants del barri, un Pla de revitalització del comerç.

Octava. Encarregar a la Societat Pla Cabanyal l'execució dels projectes d'edificació previstos en el PEPRI (unitats 2.01, 1.05, 10.01, 4.01, etc.), que ens permetria recuperar teixit social i població al barri, acollint-se a les subvencions per a VPP del PEVR.

Novena. Programar la construcció dels equipaments previstos en el PEPRI (socioculturals, educatius, sanitaris, remodelació de places...) en més de 60 actuacions

puntuals perquè puguen ser executats en un termini màxim de 8 anys. També programar la construcció dels aparcaments necessaris per als veïns a construir sota el viari públic o en planta, sense que en cap cas modifiquen la trama urbana, el que permetria recuperar espai públic per a una mobilitat segura i el gaudir de carrers i places.

Dècima. Crear una Comissió per al compliment i desenvolupament d'aquest Pla d'Actuació amb entitats, veïns, comerciants, experts, grups de l'oposició, amb representants del govern municipal, autonòmic i estatal, com a garantia de col·laboració i participació.”

Antes de dar comienzo al debate, la Sra. Alcaldesa concede el uso de la palabra, por tres minutos, en cumplimiento de lo establecido en el art. 12 del Reglamento de Participación Ciudadana, a *****, en representación de la Asociación de Vecinos del Cabanyal-Canyamelar, por haberlo solicitado mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada de la Corporación, quien se expresa en los siguientes términos:

“Buenos días, Sra. Alcaldesa:

En el 2008 las empresas privadas retiraron su dinero de Cabanyal 2010, al parecer dejaron de creer en ‘su proyecto’. En el 2009 el director técnico de Cabanyal 2010 manifestó a un medio de comunicación que ‘su proyecto’ era deficitario e innecesario en estos momentos para resolver la conexión del centro de la ciudad con el litoral. También reconocía que realizarlo suponía una importante pérdida patrimonial, es decir, expolio.

Una parte importante de los vecinos nos hemos opuesto desde el principio por los mismos motivos que lo hacía el director técnico de Cabanyal 2010. Pero además porque es un ‘atracó para los vecinos’ a los que pretenden expulsar de sus casas, por unos precios muy por debajo de los del mercado.

Muchas instituciones de toda España se han pronunciado en contra de ‘su proyecto’ y de su gestión. Lo ha hecho la Sindicatura de Greuges, el Defensor del Pueblo, el Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España, y la Unión de

Agrupaciones de Arquitectos Urbanistas, la Real Academia de la Historia, el Museo Nacional de Cerámica González Martí, la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, la Universidad Politécnica y la de Valencia, etc., etc. Para usted todo esto no ha sido más que un ataque orquestado desde la oposición contra los intereses de los valencianos.

En octubre de 2011, la organización norteamericana *World Monuments Fund* situó al Cabanyal-Canyamelar en el mapa mundial de patrimonio en riesgo. Su inclusión se debe a la amenaza que supone la presión urbanística a la que el Ayuntamiento lo viene sometiendo en los últimos años; expertos internacionales son los que han emitido esta opinión sobre ‘su proyecto’.

Ante todas estas opiniones, la única respuesta que hemos podido escuchar de usted en los últimos 20 años es que ‘se hará la prolongación, digan lo que digan y quien lo diga’.

Sra. Alcaldesa, ‘su proyecto’ es deficitario para las arcas municipales, un atraco para los vecinos, innecesario para esta ciudad y produce el expolio, lo dicen el Ministerio de Cultura, la *World Monuments Fund*, pero también el director técnico de Cabanyal 2010.

A su parecer, en nuestro barrio hay dos categorías de vecinos, los que pueden quejarse de la situación que les rodea y piden con desesperación al Ayuntamiento que haga desaparecer una parte importante del barrio, y los que denunciemos esa misma situación, pero le pedimos que haga que se cumplan las leyes y funcionen los servicios municipales. Para usted los primeros son respetables ciudadanos a los que se les atiende desde las más altas instancias, mientras a los otros nos pretende descalificar de un plumazo tachándonos de ‘gente vinculada a *Salvem*’, cuando no de violentos.

Por desgracia, los vecinos no nos ponemos de acuerdo en cuál es el remedio para resolver los problemas que tenemos a nuestro alrededor, pero todos nos quejamos de las mismas cosas, y la situación límite de degradación a la que nos ha llevado la gestión de ‘su proyecto’ es una de ellas, quizá la más importante. Si fuéramos capaces

de unirnos en una sola voz, tal vez usted nos haría más caso y podríamos poner remedio a esta situación; pero de momento, para nuestra propia desgracia, no lo conseguimos.

Termino, alcaldesa, escuche no sólo a los que le aplauden, tenga en cuenta la opinión de expertos independientes, recapacite y rectifique; sus previsiones iniciales nada tienen que ver con la situación actual. Permita que afrontemos todos juntos un futuro de progreso para este barrio de la ciudad que es el Cabanyal-Canyamelar, y Valencia quedará definitivamente unida al mar.

Que se cometa el delito de expolio hasta el momento lo hemos podido evitar un grupo de vecinos, salvar el Cabanyal sólo puede conseguirlo usted, es de su entera responsabilidad. Alcaldesa, al menos, que no se nos vaya el Cabanyal mientras seguimos enfrentados.

Nos pide la plataforma *Salvem el Cabanyal* que les comunique que su aportación a este debate la han presentado en el Registro General del Ayuntamiento y está a su disposición.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Calabuig dice que no debe desaparecer de la agenda pública el Cabanyal. El barrio tiene problemas desde hace mucho tiempo y es imprescindible solucionarlos. No es posible afrontar el futuro del Cabanyal si no es mediante el consenso, especialmente en cuanto a su articulación con el resto de la ciudad en el punto que confluye con la avenida Blasco Ibáñez.

Opina que este no debe ser el debate central porque lo único que ha provocado hasta ahora ha sido paralización, divisiones y además se ha acabado convirtiendo en un pretexto para que las Administraciones no inviertan e incluso sus vecinos y vecinas tuvieran dificultades y trabas para hacerlo. Ese acuerdo de futuro tendrá que realizarse en un marco de respeto, de serenidad y de participación.

El director técnico de Cabanyal 2010 apuntaba a un horizonte de 10-15 años. Hoy, con las dificultades del mercado y la necesaria reforma del proyecto, es difícil que esto tenga solución antes de 20 años. En consecuencia, propone ponerse en marcha ya. Sus vecinos y vecinas aman el barrio y no quieren irse, pero desean otras condiciones.

Si se condicionan las intervenciones a la prolongación o no de la avenida la degradación proseguirá. Hay que invertir, al menos en las zonas que son menos objeto de polémica.

Por ello, pide que se anule la Circular 1/2010 que suspende cautelarmente el otorgamiento de licencias en todo el Cabanyal. La Abogacía del Estado ya indicó claramente que en muchas zonas del barrio es posible actuar e invertir. También hay un convenio suscrito entre el Ayuntamiento y la Generalitat, renovado el 2010, para poder rehabilitar e invertir en equipamientos.

Propone asimismo aprovechar el Plan de Viviendas del Estado, que llegó a contar con 170 millones de euros para invertir en Valencia y que fue desaprovechado por esa política de confrontación permanente con el Estado que ha llevado a cabo el Gobierno municipal. En el mismo sentido, propone que los fondos consignados en el Presupuesto municipal no sean utilizados para tapiar casas y derribar sino para rehabilitar y para equipamientos, y generar así economía que tan necesario es en estos momentos.

Y seguir también con las actuaciones policiales contra las actividades delictivas que se desarrollan en su interior. Y haciendo que el Gobierno municipal aplique claramente sus competencias en materia de disciplina urbanística y salubridad pública, y controlar todas las propiedades abandonadas, ocupadas, o que no tienen los mínimos exigibles de habitabilidad, añade.

Seguidamente, el Sr. Sanchis i Labiós -expresándose en valenciano- anuncia que EUPV apoya la moción del Grupo Socialista. Piensa que hay que aprovechar los contextos históricos y que la actual coyuntura económica, muy complicada, hace imposible llevar adelante la prolongación de la avenida porque supondría un derroche y un atrevimiento. Ahora es el momento de utilizar los escasos recursos con que contamos para limpieza viaria, la seguridad ciudadana, para impulsar el comercio del barrio... Hay que abandonar el plan actual.

Considera que la situación de degradación en que se encuentra el Cabanyal tiene consecuencias no sólo sociales y políticas sino que también las tiene sobre las personas que allí viven. El objetivo es recuperar el barrio, en el marco de un plan de

rehabilitación sin destrucción. Hay que dotar al barrio de los equipamientos de que carece; hay que mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Afirma que para que esto sea posible, es necesaria la participación de todo el mundo; es necesario el diálogo y el consenso. El Cabanyal lleva mucho tiempo siendo un motivo de polémica, de confrontación y de tensión, que le ha abocado a un callejón sin salida. La historia demuestra que cuando los conflictos se enquistan sólo el diálogo y la negociación permiten caminar hacia su solución. Hoy tenemos la oportunidad de cambiar la situación.

Por último, asegura que EUPV trabaja por el futuro del Cabanyal-Canyamelar, por sus tradiciones, su historia, su comercio, sus vecinas y vecinos... Y todo esto sólo puede permanecer con el mantenimiento de su trama urbana.

A continuación, el Sr. Ribó -expresándose en valenciano- anuncia que *Compromís* apoya igualmente la moción. Opina que ya es hora de darle un giro a la situación, hacia la sensatez.

Manifiesta que en la actual coyuntura económica, el Plan del Cabanyal no se puede realizar. Han de pasar al menos 15 o 20 años. Mientras tanto, sus vecinos y vecinas exigen unas condiciones más dignas que las actuales. No puede ser que el Ayuntamiento destine tres millones de euros a comprar viviendas y después no tenga recursos suficientes para mantener su salubridad y seguridad.

La Encuesta de Población Activa de hoy indica que hay más de cinco millones de personas desocupadas en España, muchas de ellas procedentes de la construcción. Y el Ayuntamiento impide otorgar licencias de obras menores en el Cabanyal. El Cabanyal se ha de rehabilitar, impedirlo es aumentar el paro en el barrio. No tiene sentido, afirma. Todo por una política de “tierra quemada”. Considera que hay muchos elementos de consenso entre una postura y la otra. Por ello, propone buscar puntos de acuerdo.

El Sr. Grau Alonso responde que en los últimos meses la oposición ha cambiado su discurso. Recuerda que en un debate televisivo hace años le dijo al

representante de *Salvem el Cabanyal* que son muchas más cosas las que les unen que las que les separan y que el PEPRI es mucho más amplio que la prolongación. La respuesta de la oposición, sin embargo, fue agotar todos los recursos jurídicos posibles para mantener paralizado el plan.

Sostiene que fue la ex ministra de Cultura del Gobierno del Sr. Rodríguez Zapatero quien dictó un decreto que prohibía cualquier actuación administrativa en el ámbito del Cabanyal. Y en cuanto a la interpretación que hace el abogado del Estado, señala que los informes municipales y autonómicos dicen otra cosa.

Insiste en preguntar qué ha cambiado. Quizás sea el Gobierno de España, apunta. Y ahora proponen diálogo, consenso. Cuando se han negado rotundamente en los últimos diez años. Lo que pretenden tal vez sea paralizar el plan veinte años más. Porque cualquier modificación del PEPRI volvería a abrir “la caja de Pandora”.

Dice que respeta a quienes representa la Asociación de Vecinos del Cabanyal-Canyamelar y pide el mismo respeto para quienes votaron al Partido Popular, que obtuvo mayoría absoluta en las mesas del barrio.

Concluye pidiendo que asuman su responsabilidad, porque los únicos responsables de que no se haya podido hacer nada en el Cabanyal en los últimos diez años son quienes han mantenido la paralización recurso tras recurso.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Calabuig responde que desde el primer día que fue elegido candidato a la alcaldía dijo públicamente que la situación del Cabanyal sólo se resolvería sobre la base de un amplio consenso político y social, y que no tenía solución sobre la base del enfrentamiento ni de la imposición. Porque, aunque tengan mayoría, han de respetar las leyes y los derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas. Y cualquier persona que entienda que no se respeta tiene todo el derecho del mundo a recurrir a los tribunales.

Hablando de responsabilidades, pide al portavoz popular que reflexione. Llevan gobernando 20 años, de los cuales dos legislaturas correspondieron al Sr. Aznar.

Y la situación del barrio todos estos años ha sido lamentable, con problemas crecientes. El Gobierno municipal se ha centrado en una cuestión muy concreta, la prolongación. Pero, como ha reconocido el Sr. Grau, el Cabanyal es mucho más. Se pregunta qué ha pasado en todo este tiempo y señala que el común denominador ha sido los gobiernos del Partido Popular en la ciudad de Valencia, lo demás ha ido cambiando. Por tanto, el Partido Popular tiene una responsabilidad fundamental.

Prosigue diciendo que hay que mirar al futuro. Ahora lo fundamental es que el proyecto tiene muchas dificultades para convertirse en realidad, por muchas razones. El vecindario no puede estar esperando 20 años más, viendo cómo se degrada su barrio. Y apunta que si no ha habido más inversiones públicas ha sido por la política continuada de enfrentamiento y radicalización que ha llevado a cabo el Gobierno municipal en sus relaciones con otras instituciones.

En cuanto a la ex ministra de Cultura, le recuerda que sólo estuvo en el cargo dos años. El Partido Popular lleva 20 años gobernando en la ciudad. Ella creyó que tenía que defender el patrimonio público y lo hizo. Y los tribunales le dieron la razón.

La Sra. Alcaldesa manifiesta que a los 20 años de gobiernos del Partido Popular hay que añadirle los 14 años de gobiernos del Partido Socialista, que por miedo a las reacciones fueron incapaces de aprobar el planeamiento por lo que lo dejaron diferido; 14 años en que paralizaron las licencias, que es cuando realmente se destruyó el barrio.

El Sr. Calabuig pide la palabra para responder, la Sra. Alcaldesa dice que no procede y el Sr. Calabuig solicita que conste en acta su protesta por no concederle la palabra pese a que se ha producido una alusión al PSOE.

El Sr. Sanchis i Labiós –expresándose en valenciano- responde que nada ha cambiado y dice ser corresponsable de la línea de su formación política. En todo caso, lo que ha cambiado es que la situación del barrio ha empeorado muchísimo, hasta el extremo de que quienes están cambiando de opinión son los vecinos y vecinas que han dado su apoyo al Partido Popular y que entienden que la situación actual no puede durar ni un minuto más. “Los problemas son diarios, reales, de seguridad ciudadana, de

limpieza, de crisis del comercio. No pueden esperar 20 años más. Hay un clamor ciudadano que exige un Plan B. Hay mayorías y minorías parlamentarias, pero hay mayorías transversales que afectan a todo el arco parlamentario”, concluye.

El Sr. Ribó –expresándose en valenciano- manifiesta su solidaridad con los vecinos y vecinas y apoya toda su argumentación. Opina que lo que ha cambiado es que el deterioro es cada día mayor, por falta de servicios básicos; limpieza y seguridad, fundamentalmente. Y esto se podría arreglar, al igual que la rehabilitación, si hubiese voluntad política. Pero parece ser que no se quiere, que lo que se quiere es eso precisamente: el deterioro progresivo del barrio, afirma.

En otro orden de cosas, dice: “A nosaltres ens agradaria que el Reglament s’interpretara de forma més flexible i al nostre entendre més democràtica perquè quan l’alcaldessa contradiu els arguments d’un portaveu, este portaveu puga respondre.”

La Sra. Alcaldesa manifiesta: “El Reglamento no lo hace usted, lo hacemos todos. Esto es democracia. Han de aprender el funcionamiento democrático. El Reglamento está aprobado por una mayoría cualificada.”

Seguidamente, el Sr. Grau Alonso recuerda que el debate del Pleno lo dirige quien lo preside.

En cuanto a la petición de diálogo que formuló el Sr. Calabuig siendo candidato a la alcaldía, le recuerda que fue desautorizado a las 24 horas por la portavoz socialista en el Ayuntamiento en aquel entonces, la Sra. Alborch. Por otra parte, recuerda que el Partido Socialista lleva en el Ayuntamiento desde 1979 y le pide que asuma su responsabilidad. Igualmente, recuerda que el PEPRI se aprobó el 2001. Y asegura que “en todos esos recursos hay 12.000 firmas de ciudadanos del Cabanyal que respaldan el PEPRI”.

En contestación al portavoz de EUPV, dice que “eso de la mayoría transversal es algo que no entiendo”. La democracia es la que es. Asegura que el Partido Popular lleva 10 años desviviéndose por el tema y la oposición diez años impidiéndolo. Por último, asegura que el barrio se rehabilitará, aunque no les parezca bien.

Finalizado del debate y sometida a votación la moción, el Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecinueve Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión y a favor los y las trece Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista, *Compromís* y EUPV.

18.

Se da cuenta de una moción suscrita por el portavoz del Grupo EUPV sobre el Plan de la Muralla, cuya propuesta es del siguiente tenor:

“Primera. Instar a la Generalitat que execute la Modificació del PEPRI del Carme en l'àmbit de la muralla àrab: el Pla de la Muralla.

Segona. Incloure un projecte de peatonalització de carrers a l'entorn de la muralla, des del carrer Cavallers fins a Roters.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sanchis i Labiós – expresándose en valenciano- dice que el barrio del Carmen espera desde años la ejecución de su PEPRI. Engloba cuatro unidades de ejecución, construcción de viviendas, equipamientos públicos, la urbanización de más de mil metros cuadrados y la puesta en valor de la muralla árabe de Valencia, construida en el siglo XI. Es uno de los monumentos más importantes y a la vez más olvidados de la ciudad. Está en peligro y habría que ponerla en valor.

Recuerda que el Plan de la Muralla comenzó en 1991, con diferentes convenios suscritos entre el Ayuntamiento y la Generalitat. El 2004 se llegó a un consenso de todos los agentes sociales implicados -Administraciones, RIVA, IVVSA y representantes vecinales-. Y el 2006 se aprobó definitivamente. La Conselleria d'Infraestructures se encargaría de su ejecución, el IVVSA de las expropiaciones y el Ayuntamiento de la tramitación urbanística. La propuesta de reordenación se fundamenta en mantener el tejido residencial, la restauración y puesta en valor de la muralla, la creación de recorridos paralelos al viario y la construcción de equipamientos públicos.

Seis años de inactividad, dice, en que no se ha materializado el Plan. La crisis económica en este caso no es excusa, pues. Lo que se ha dado han sido recortes presupuestarios o en el mejor de los casos reajustes de las anualidades. Esta inactividad ha supuesto goteras en las torres árabes, paralización de la rehabilitación de las viviendas, pérdida y envejecimiento de la población, problemas de accesibilidad y contaminación acústica...

Por ello, pide poner en marcha el Plan y aprovechar la rehabilitación del entorno de la muralla para solventar asimismo el problema del tránsito rodado y la peatonalización de Ciutat Vella. Es un bien patrimonial único y su recuperación se desarrollaría en el marco de la recuperación y rehabilitación del centro histórico.

Por último, recuerda que hay una comisión que tendría que haberse puesto en marcha y que nunca se ha constituido. Y que el 2009 el Consell Valencià de Cultura instó a ejecutar su rehabilitación; quince días después tanto el Ayuntamiento como la Conselleria d'Infraestructures manifestaron su conformidad. Pero esta es la fecha en que no se ha hecho nada.

Se ausenta de la sesión, por motivos de su cargo, la Sra. Alcaldesa, siendo sustituida en la Presidencia por el vicealcalde, Sr. Grau Alonso.

Seguidamente, la Sra. Soriano manifiesta que *Compromís* considera que cada uno de los centros históricos que conforman Valencia son uno de los elementos más destacados de su paisaje, ya que en ellos convive nuestra historia, nuestro arte, nuestra naturaleza, la actividad comercial y artesanal, y las personas.

Considera que las actuaciones que se desarrollen sobre estas áreas debieran realizarse desde la multi e interdisciplinariedad, pero sobre todo contando con la participación de las personas residentes. Un ejemplo de buena intención fue la creación

de la Comisión de Seguimiento del Plan de la Muralla, que nunca llegó a desarrollarse completamente.

Considera que el Plan Riva, que lleva 15 años de ejecución, no ha solucionado los problemas del centro histórico. Continúan los problemas en Velluters, el Carne y parte del Mercat. El resultado ha sido la desaparición de parte de su población y de su tejido comercial y artesanal.

Por todo ello, anuncia que apoya la moción de EUPV y dice que la situación del Plan de la Muralla refleja el principal fallo de las actuaciones en cada uno de los centros históricos: la falta de planificación como un todo. Las actuaciones han de comprender no sólo la rehabilitación sino también la revitalización de todo su tejido. Y el primer patrimonio de esta ciudad son los ciudadanos y las ciudadanas.

A continuación, el Sr. Sarrià –expresándose en valenciano- observa algunos paralelismos entre esta moción y la anterior, sin ministerios y otras consideraciones por medio. En este caso también se aprobó un PEPRI, en 1991; se firmó un primer convenio con el RIVA, que se incumplió; un segundo convenio, en 1998, en donde la Generalitat asumió la totalidad de la responsabilidad y su financiación. Pero en lugar de ejecutar el planeamiento planteó su modificación, que incluía más derribos y que suscitó una amplia contestación. Al final hubo diálogo y se llegó a un consenso, con el apoyo del Partido Socialista.

A partir de ahí, prosigue, sólo hacía falta que la Generalitat hiciese las inversiones prometidas. El Plan tenía una vigencia de cinco años. Otra cuestión son las cuatro obras incluidas en el Plan Confianza, que es diferente. Entonces no había crisis económica, pero las prioridades eran otras, en detrimento de una de las inversiones más necesarias en el casco histórico. Por último, dice que harán falta ésta y otras muchas propuestas para desarrollar la totalidad del PEPRI del Carmen.

Se ausenta de la sesión la Sra. Puchalt.

El Sr. Bellver -expresándose en valenciano- dice no entender ni la moción ni los apoyos que ha suscitado entre los grupos de la oposición. Tal vez sea porque desconocen el PEPRI y no sepan de lo que les va a hablar. Una de las cuestiones que recoge el PEPRI es la consecución del suelo. El planeamiento es una cosa; luego hay que gestionarlo. Y éste no se desarrolla a través de la reparcelación sino a través de la expropiación. Finalmente, pregunta a los Sres. Sanchis y Sarrià y a la Sra. Soriano si saben lo que significa y espera que se lo expliquen en la siguiente intervención.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sanchis i Labiós -expresándose en valenciano- agradece el apoyo del Grupo Socialista y de *Compromís* y pregunta al Grupo Popular si también la va a apoyar. Señala que el Sr. Bellver, más allá del examen al que ha sometido a la oposición, no ha negado la realidad: no se ha llevado a cabo el PEPRI, no se ha rehabilitado la muralla y desde el 2006 está pendiente su ejecución.

Seguidamente, pregunta al Sr. Bellver si el Gobierno municipal sabía el 2006 de la existencia del problema. Porque esa es la argumentación para no entrar en el fondo del problema. Y pide un compromiso firme del Gobierno municipal con la rehabilitación de la muralla árabe. Asimismo, pide que diga cuál es el problema para que no se haya ejecutado.

La Sra. Soriano -expresándose en valenciano- responde al Sr. Bellver que sabe lo que significa y que ya se examinó en la Universidad.

El Sr. Sarrià -expresándose en valenciano- responde que examinar a la oposición sobre los problemas de las expropiaciones en la ciudad y los suelos dotacionales es novedoso. Pues claro que sabe lo que es, le espeta. Pero resulta que han

tenido 20 años para solucionar los posibles problemas que tuviesen con las expropiaciones.

Apunta que también habrán influido los cambios legislativos, el precio del suelo e incluso su incapacidad para gestionar las unidades aisladas en el casco urbano consolidado a la hora de poder buscar otras fórmulas diferentes a la expropiación; cuestan dinero, pues claro. El Gobierno municipal hace la bola cada vez más grande en el asunto de las expropiaciones, sin darle ninguna solución. El PEPRI es de 1991. Y el Partido Popular ha sido incapaz de desarrollarlo y de solucionar los problemas que ahora impiden ejecutarlo, que son antiguos.

Por último, el Sr. Bellver -expresándose en valenciano- responde: “Tres suspensos, com m’ho imaginava. Si quan he fet la pregunta, és perquè ho sabia. I vostés no poden dir que jo vinc ací a examinar-los a vostés. El que sí que puc demanar-los és a vostés, igual que vostés m’ho poden demanar a mi, és que quan parlen de les coses sàprien de què estan parlant. Això jo sí que els ho puc demanar. És més, crec que fins i tot els ho podria exigir. En qualsevol cas, qui els ho podria exigir són els ciutadans valencians i segur els seus votants. El que no pot ser és que vostés vinguen reiteradament a dur mocions a este ple i a les comissions d’Urbanisme sense tindre ni idea del que estan parlant”. Así pues, les insta a que pidan asesoramiento a los servicios técnicos municipales.

Asegura que no es una cuestión de dinero. La figura de la reparcelación no se puede aplicar en este caso. Los proyectos de expropiación están en marcha y tienen consignación presupuestaria, pero el procedimiento es muy lento. Y gracias al Plan Confianza se está llevando adelante la expropiación de los suelos. Los proyectos de urbanización están redactados. Pero no se puede ejecutar la modificación mientras no se tenga la propiedad del suelo. Por último, afirma que el centro histórico de hoy no tiene nada que ver con el de hace escasamente ocho años. Y eso no es sólo gracias a la intervención pública, también lo es gracias a las más de 500 licencias de obra nueva y rehabilitación.

Finalizado el debate y sometida a votación la moción, el Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecisiete Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión y a favor los y las trece Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista, *Compromís* y EUPV.

19.

Se da cuenta de una moción suscrita por los portavoces de los Grupos Socialista, *Compromís* y EUPV sobre el mantenimiento y limpieza de los centros educativos de infantil y primaria del barrio de Benimaclet, cuya propuesta es del siguiente tenor:

“Primera. Establir una interlocució entre l’Ajuntament i la Unitat Tècnica de Conselleria per donar resposta a les incidències adés esmentades i establir un protocol per a la seua resolució de forma cooperativa entre ambdues administracions.

Segona. Que la Regidoria d’Educació garantisca el manteniment i neteja dels centres educatius durant tot el curs escolar.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Estrela – expresándose en valenciano- dice que la moción está inmersa en la situación que se vive en la calle. Los recortes que ha aprobado el Gobierno del Partido Popular hacen que la situación sea muy difícil. El profesorado, el alumnado, padres y madres están manifestando su oposición a cualquier recorte y reclama que las Administraciones establezcan un suelo. Considera que si las fuerzas políticas han sido capaces de llegar a acuerdos para establecer un techo del gasto, también tendrían que serlo para establecer un suelo, un mínimo para prestar los servicios públicos con calidad suficiente.

Se reincorpora a la sesión la Sra. Puchalt.



Prosigue diciendo que hay que predicar con el ejemplo. No hay que recortar donde no se puede. Los Presupuestos para el 2012 incluían un 15% de recorte en los gastos de mantenimiento de los centros educativos y ya ha empezado a tener sus efectos. Los colegios públicos de Benimaclet son un ejemplo, aunque no el único. Además, los recortes no sólo afectan a la calidad del servicio sino que también crean más paro.

Opina que tanto el Ayuntamiento como la Generalitat tendrían que replantearse estos recortes. El cheque escolar no se está pagando y las escuelas infantiles pueden incluso cerrar.

Se reincorpora a la sesión la Sra. Alcaldesa.

Seguidamente, el Sr. Sanchis i Labiós -expresándose en valenciano- dice que la problemática se extiende a toda la ciudad y es la evidencia de lo que suponen los recortes y la falta de inversión. Lo que pasa es que Benimaclet es un barrio organizado, con un tejido asociativo muy importante, que reivindica una salida al problema.

Opina que la falta de mantenimiento y limpieza en un centro escolar no solo supone la renuncia a una obligación del Ayuntamiento sino que además provoca problemas de salubridad. La moción relaciona las carencias en el mantenimiento de los centros de infantil y primaria, especialmente en el colegio público Padre Català. Cada vez que la dirección del centro, la AMPA o la Asociación de Vecinos denuncian la situación, las Administraciones autonómica y municipal se pasan la pelota una a otra sobre su responsabilidad.

Considera que no hay motivo para rechazar la propuesta. En primer lugar, porque la colaboración entre las Administraciones autonómica y municipal debería ser fluida, máxime cuando ambas están gobernadas por el Partido Popular. En cuanto a que

el Ayuntamiento ha de garantizar el mantenimiento y limpieza de los centros escolares, es su obligación.

A continuación, la Sra. Castillo –expresándose en valenciano- manifiesta que la educación de la infancia y la juventud ha de ser entendida como una unidad y forman parte de la misma tanto los contenidos formativos como los espacios donde tiene lugar. En el caso de la educación infantil y primaria, este segundo apartado depende de dos Administraciones, lo que provoca en ocasiones que tanto los equipos directivos como las madres y los padres vayan de una a otra pidiendo la resolución de sus problemas relativos al mantenimiento y conservación de los edificios. Este ir y venir a veces tiene un efecto disuasorio; en otras ocasiones, es la forma de no resolver las deficiencias. Los recortes han de afectar a otras partidas, nunca a la educación. Es una cuestión de prioridades, pero sobre todo de higiene y de salud. Por ello, pide que la moción sea extensiva a todos los centros de la ciudad de Valencia.

La Sra. Albert Balaguer responde que las dos propuestas que plantea la moción se están realizando. Por tanto, el Grupo Popular no puede apoyarla. Es lo que marca la Ley y tanto la Conselleria como el Ayuntamiento saben cuáles son sus responsabilidades. A continuación, niega que se pasen la pelota de un sitio a otro.

Indica que la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley de Educación del 2006 dice: “La conservación, el mantenimiento y la vigilancia de los edificios destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial corresponden al municipio respectivo.”

Con respecto a las direcciones de los colegios, señala que son parte del organigrama de la Conselleria d’Educació. Por tanto, saben cuáles son las responsabilidades y dónde tienen que acudir.

Expresándose en valenciano, dice que la Sra. Castillo -independientemente de lo que declare ante los medios de comunicación- está al corriente de sus gestiones. Sostiene que la relación entre ambas Administraciones es fluida desde hace muchos años y tienen muy clara la división competencial.

Y en cuanto a que el Ayuntamiento garantice el mantenimiento y limpieza, dice que así se ha hecho y se seguirá haciendo. Otra cosa es optimizar los recursos, en virtud del principio de austeridad. Y por eso se han unificado las contrataciones.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, la Sra. Castillo-expresándose en valenciano- responde que su discurso aquí y ante la prensa es el mismo. Es cierto que ha hablado en numerosas ocasiones de este tema con la delegada de Educación, quien en ocasiones ha resuelto temas que le ha planteado. Pero lo que plantea es que no sean los padres y las madres o la dirección del centro quienes se dirijan a la Administración competente para que resuelva las deficiencias, sino que exista una Oficina que se encargue de hacerlo.

No obstante, sí discrepa con la delegada respecto de la limpieza. En estos momentos, la limpieza ha bajado de calidad porque en el 80% de los centros ya no se ha producido la limpieza extraordinaria que se realizaba por Navidad, lo que afecta especialmente a los patios de recreo. No sólo lo dice ella, señala, lo dice también el personal de las contrataciones que se está manifestando a las puertas de la casa consistorial.

El Sr. Estrela –expresándose en valenciano- añade que la limpieza no se puede mantener con el presupuesto actual. El recorte de presupuesto implicará recorte del servicio. Por ello, ofrece el apoyo de su Grupo a la delegada de Educación para que pelee con el delegado de Hacienda por mantener la limpieza de los centros educativos.

Por último, la Sra. Albert Balaguer responde que llevan un mes escaso del 2012 y en las visitas que ha girado a los colegios ha observado que están perfectamente limpios. Es posible que en casos puntuales se haya reducido un mínimo de horas, pero la calidad va a seguir siendo la misma, asegura. Se ha incrementado la maquinaria de la limpieza. Y la limpieza extraordinaria de los patios se realiza cuando se decide por los servicios técnicos, no necesariamente ha de ser en Navidad ni en todos los colegios. Por último, no hay que perder de vista la responsabilidad de todas y todos: la enseñanza; el continente es importante, pero más lo es el contenido.

Finalizado el debate y sometida a votación la moción, el Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecinueve Sres. Concejales y

Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión y a favor los y las trece Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista, *Compromís* y EUPV.

20 y 25.

La Presidencia informa que la Junta de Portavoces ha acordado debatir conjuntamente los puntos nº 20 y 25, relativos a sendas mociones sobre la Televisión Municipal de Valencia.

La propuesta de acuerdo de la primera moción, suscrita por el portavoz del Grupo EUPV, Sr. Sanchis i Labiós, sobre mantenimiento de las emisiones de la Televisión Municipal de Valencia, es del siguiente tenor:

“Primera. Que l’Ajuntament de València es compromet a la continuïtat de la Televisió Municipal de València, com a televisió d’àmbit local, plural, rigorosa i en valencià.

Segona. Que s’execute el Pressupost municipal de 2012, com a garantia del manteniment de les emissions de la TMV.

Tercera. Que en el cas de no poder renovar l’actual conveni amb l’empresa que gestiona la TMV, l’Ajuntament assumisca la titularitat, encara que siga temporalment, amb la finalitat de mantindre els actuals llocs de treball.”

La propuesta de acuerdo de la segunda moción, suscrita conjuntamente por los Sres. Calabuig y Broseta, del Grupo Socialista, para que se destine el presupuesto aprobado para la Televisión Municipal de Valencia a políticas activas de empleo, es del siguiente tenor:

“Que se destine el presupuesto aprobado por este Ayuntamiento de Valencia para la Televisión Municipal de Valencia para el 2012 y que asciende a la cantidad de 192.049,20 € a la Delegación de Empleo, con el objeto de aumentar la partida de las políticas activas de empleo en la ciudad de Valencia y que ayuden en la medida de lo posible a los desempleados y a las desempleadas de nuestra ciudad.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sanchis i Labiós - expresándose en valenciano- considera que tanto el Presupuesto para el 2012 recientemente aprobado como la aportación de fondos para compensar pérdidas y evitar el desequilibrio patrimonial acordada por la Junta General de Accionistas del pasado 30 de diciembre evidenciaban la apuesta por el mantenimiento de sus emisiones y de los 17 puestos de trabajo. A pesar de ello, la alcaldesa anunció a los pocos días que cesaban sus emisiones.

Opina que la medida no está justificada y que ha de existir una televisión pública como servicio público esencial que garantice la pluralidad de opiniones y la libertad de expresión; con la particularidad de la defensa de la lengua propia de los valencianos y las valencianas. Se pierde pues, dice, una televisión pública. Si bien su gestión era indirecta, ofrecía información local y gran parte sus emisiones se ofrecían en valenciano.

Finalmente, da lectura y defiende los tres puntos de la propuesta.

El Sr. Broseta dice que el Grupo Socialista desea mantener las emisiones de la TMV. Considera que no es de recibo que a finales de diciembre el Grupo Popular aprobase el Presupuesto para el 2012, dotando esta partida con casi 200.000 euros, y quince días después la alcaldesa dijera que es imposible dedicarle más recursos. Esto le lleva a pensar que la guía de su gobierno es la improvisación. Además, el programa electoral del PP aboga por incrementar la presencia de Valencia en los medios de comunicación. Incluso en el último Consejo de Administración de la TMV el Sr. Domínguez llegó a decir que estaba estudiando fórmulas para hacer esta televisión más viable. Y al parecer, prosigue, el personal de la TMV se enteró de la noticia al mismo tiempo que la prensa.

Prosigue relatando que el número de personas desempleadas en Valencia subió considerablemente durante el 2011. Sin embargo, el presupuesto municipal destinado a políticas activas de empleo este 2012 no ha sufrido incremento alguno respecto del 2011. El Grupo Socialista propuso duplicar la partida; se desestimó. Además, opina que este Presupuesto municipal no contribuirá a la reducción del paro porque renuncia a

intervenir y reactivar la actividad económica con nuevas inversiones y políticas activas eficaces. Otras ciudades destinan un mayor porcentaje a éstas: Bilbao, 30,2%; Zaragoza, 7,6%; Sevilla, 7,8%; Valencia, 6,6%.

Por todo ello, propone que se destine el Presupuesto destinado a la TMV a la Delegación de Empleo, con el objeto de aumentar la partida de las políticas activas de empleo.

La Sra. Alcaldesa indica que la Sra. Soriano ha solicitado intervenir cuando ya lo estaba haciendo el Sr. Broseta. Le recuerda que el turno establecido es de menor a mayor, por lo que entiende que lo hace para el segundo turno.

La Sra. Soriano responde que los intervinientes han defendido sus mociones y que, por tanto, ha solicitado intervenir cuando le corresponde.

La Sra. Alcaldesa dice que esa es su interpretación. En cualquier caso, pide que se respete el orden de menor a mayor.

La Sra. Soriano -expresándose en valenciano- dice que *Compromís* manifiesta una postura alternativa respecto de las mociones presentadas por los Grupos Socialista y EUPV, en los siguientes términos:

“Crear una plataforma de telecomunicacions del propi Ajuntament, com la té per exemple la Generalitat Valenciana a través del *Canal Gv*. Aquesta nova plataforma emetria continguts sobre l’activitat de l’Ajuntament de València, tant de l’equip de govern com dels grups de l’oposició de manera *on line* i no a través d’una freqüència televisiva, com ho feia fins ara la televisió municipal. Açò permetria aconseguir tres objectius: primer, abaratir despeses; segon, conservar els llocs de treball de molts treballadors actuals de la televisió municipal que podrien ser reabsorbits a la nova plataforma; i tercer, permetria fer arribar la informació municipal a tota la ciutadania, que sense la televisió municipal es queda ara sense cap mitjà de comunicació estrictament municipal.”



El Sr. Grau Alonso en contestación a la Sra. Soriano dice que no entiende una alternativa a la moción si no cabe la primera. En cualquier caso, la presidencia decidirá.

Entiende que dentro del ideario de EUPV es normal que defienda la permanencia de una televisión pública, pero no era el caso. El Ayuntamiento es concesionario de una frecuencia, que para su explotación en su momento la Ley exigía que fuera de gestión directa.

Niega que haya cambiado el Presupuesto de la noche a la mañana. Lo que ocurre es que la parte privada de la explotación ha dicho que no continúa. Si el Ayuntamiento decidiese seguir adelante con las emisiones tendría que hacer frente a un presupuesto de 400.000 o 500.000 euros. En estos momentos de crisis no toca, alega; sobre todo cuando existe Canal 9 y hay numerosas emisoras que emiten en frecuencias locales.

En cuanto a la moción suscrita por el Grupo Socialista, dice que podría ser una solución. Pero respecto de las cifras que ha ofrecido de otras ciudades, pide que detalle de dónde proceden esos fondos. Porque el único Ayuntamiento que mantiene políticas de empleo con fondos propios es éste, asegura. A continuación, le espeta que las políticas de empleo del Sr. Rodríguez Zapatero han llevado al país a las cifras de paro actuales. Además, opina que las políticas de empleo han de ir destinadas a coadyuvar a la reactivación del sector privado para crear empleo.

Posteriormente, dice: “Nosotros no hemos dicho que vamos a cerrar, hemos dicho que suspendemos la emisión porque no queremos cargar sobre el Presupuesto municipal el conjunto. Pero vamos a seguir siendo titulares de la frecuencia. La Ley ha cambiado. Puede que en otro momento nos planteemos otra fórmula de gestión”. Por último, señala que del montante global 68.300 euros servirán para cerrar este período y el resto -116.700- se destinará a lo que crean más conveniente. Posiblemente a pagar a empresas proveedoras, que será bastante más útil y eficaz.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sanchis i Labiós –expresándose en valenciano- responde que es cierto lo que ha dicho el Sr. Grau acerca de la frecuencia y de la titularidad de la gestión, pero desea hablar de las 17

personas que van a perder su puesto de trabajo y de la posibilidad de que para salvar estos puestos de trabajo la titularidad la asuma temporalmente el Ayuntamiento.

Opina que en estos momentos de crisis sólo la Administración puede crear empleo y que las políticas de recortes enviarán directa o indirectamente a más personas al paro. Si hay un sector afectado por la crisis económica es el de las comunicaciones. Al final quedarán pocos medios de comunicación, privados, y prácticamente responderán a un único espectro ideológico. Lo público garantiza, o debería, la objetividad y la pluralidad ideológica y social.

La Sra. Soriano reitera su propuesta alternativa.

El Sr. Broseta dice que es la primera noticia que tiene de que quien ha roto el contrato ha sido la parte privada. En cualquier caso, la moción no trata de debatir quiénes son los responsables de la crisis; el Grupo Socialista busca soluciones y la moción es propositiva. Evidentemente que no soluciona el problema del paro, pero “Tota pedra fa paret”. Por último, advierte que si ese dinero lo pueden destinar a pagar a empresas proveedoras es porque no lo están haciendo.

El Sr. Grau Alonso pide al Sr. Broseta que sea riguroso: Presupuesto del Ayuntamiento de Sevilla, 697 millones; destinando a políticas de empleo 27, es decir, el 4,5%. En cuanto al número de parados, obviamente Sevilla tiene muchos más. Insiste en que no desea cargar más el Presupuesto y por ello van a suspender la emisión, conservar la frecuencia y esperar tiempos mejores. Por último, dice que continuarán pagando a las empresas proveedoras, lo que no significa que hayan dejado de hacerlo.

Y al Sr. Sanchis i Labiós le responde que el paro no se resuelve haciendo a todo el mundo empleados públicos.

Finalizado el debate, se somete a votación en primer lugar la alternativa formulada por la Sra. Soriano y el Excmo. Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecinueve Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión; votan a favor el Sr. Concejel y las dos Sras.

Concejalas del Grupo *Compromís* y hacen constar su abstención los y las diez Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista y EUPV.

A continuación, se somete a votación la moción suscrita por el Sr. Sanchis i Labiós (punto 20 del orden del día) y el Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecinueve Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión; votan a favor los y las diez Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista y EUPV y hacen constar su abstención el Sr. Concejal y las dos Sras. Concejales del Grupo *Compromís*.

La votación de la Moción suscrita por los Sres. Calabuig y Broseta (punto 25 del orden del día) se produce y figura en el lugar correspondiente de la presente acta.

21.

Se da cuenta de una moción suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, sobre eliminación del privilegio del coche oficial, cuya propuesta es del siguiente tenor:

“Primera. Que es done per finalitzat l’actual sistema de protecció dels regidors de l’Ajuntament de València, tret de l’Excma. Alcaldessa.

Segona. Que s’elimine el privilegi del servei de cotxe oficial, retornant els policies implicats a les seues tasques ordinàries.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, la Sra. Castillo – expresándose en valenciano- dice que para *Compromís* es un objetivo fundamental disminuir el gasto generado por los concejales y las concejalas en todo aquello que consideran prescindible. Por eso, desde el primer momento renunciaron a lo que entienden que son privilegios: la seguridad, el coche oficial y los teléfonos móviles.

A continuación, reproduce parte de un editorial de *Las provincias*: “A la vista de los resultados, muchas cosas se han hecho mal... Los ciudadanos reclaman responsabilidades y exigen explicaciones acerca de cómo se ha llegado a este agujero

negro... Los errores de una clase política que no ha sabido estar a la altura de las circunstancias...” (*Las provincias*, 19/1/2012).

Compromís propone un cambio en la concepción de la seguridad que tiene este Ayuntamiento, que nada tiene que ver con el privilegio del mantenimiento del coche oficial. Se trata más bien de comportamientos decimonónicos. Para una parte de la ciudadanía, la clase política que ha actuado durante muchos años de una determinada forma es su tercer mayor problema; sólo por detrás del paro y la crisis económica. Además, *Compromís* sólo reclama para el Ayuntamiento de Valencia una de las primeras medidas que aprobó el Ayuntamiento de Madrid en este nuevo mandato, añade.

Manifiesta que su Grupo no desea que se despida a nadie, ni crear problemas laborales. Considera que esas personas están preparadas y pueden prestar sus servicios en beneficio de toda la población. Por ello, pide que todos los efectivos disponibles estén a disposición de los colectivos más vulnerables y refuercen las unidades contra la violencia de género. Es decir, que se atiendan las necesidades reales de las personas.

Relata que en 1997, cuando se instauró el servicio, las circunstancias eran otras. Afortunadamente, la situación ha cambiado. Además, asumir un gasto extraordinario de más de 300.000 euros anuales en los tiempos que corren es indecente. Las y los representantes públicos no son diferentes al resto de la ciudadanía y no han de necesitar nada que no tengan las personas a las que representan. Y si en algún momento, por razón de su trabajo, algún miembro de la corporación necesita un trato diferente ya se actuará en consecuencia, afirma.

Prosigue diciendo que el actual sistema le cuesta mucho dinero al Ayuntamiento; así lo han entendido otros ayuntamientos como el de Madrid, Córdoba, Barcelona, Vitoria, Oviedo, León, Gijón, Toledo... Por ello, pide al gobierno municipal que revise algunas de sus decisiones; y ésta tiene un componente ejemplarizante. A la población se le exige un mayor esfuerzo y se aumenta el transporte público, el IBI, la tasa Tamer, se les recortan servicios... Renunciar a este privilegio sería predicar con el ejemplo, concluye.

A continuación, la Sra. Albert Berlanga manifiesta que EUPV está de acuerdo con la propuesta de acuerdo, no tanto con la moción ni con la intervención de la Sra. Castillo. Se remite a lo acordado por la Junta de Portavoces celebrada esta semana y allí formularán sus aportaciones.

La Sra. Calabuig hace mención al sentido común y al sentido de la responsabilidad que se supone han de tener todos los cargos públicos. Y a la coherencia, en la línea de lo manifestado por su entonces candidato a la alcaldía a finales de 2010 cuando declaró la determinación del PSPV de no utilizar es este mandato los coches oficiales. Considera que ello no es un mérito sino una obligación con la ciudadanía, “que es lo que esperan de todos y todas nosotras”, afirma.

Estima que este servicio ya no es necesario por varias razones. En primer lugar, porque no se dan las condiciones que en otra época pudieron justificar la utilización de estos servicios. En segundo lugar, cuando los sindicatos denuncian la falta de agentes de la Policía Local el Ayuntamiento no debe restar efectivos al servicio de la población. En tercer lugar, debería servir de ejemplo de austeridad. Por último, el Ayuntamiento dispone de medios alternativos para aquellos cargos que precisen realizar desplazamientos; incluso pueden solicitar servicio de protección en casos puntuales.

Anuncia que su Grupo se abstiene porque cada Grupo es libre de actuar de acuerdo a su propio criterio. Pero la ciudadanía no entiende que las concejales y los concejales puedan beneficiarse de estos recursos. No es demagogia, son hechos reales. Los cargos electos no han de ser ajenos al esfuerzo colectivo que está realizando sus conciudadanos y conciudadanas y por ello pide al gobierno municipal que reaccione y realice un gesto simbólico.

Por último, pide al gobierno municipal que evalúe la situación tanto económica como de seguridad y que presente un plan de reducción del servicio de protección de cargos públicos y de coches oficiales. Y si en algún momento se dieran las condiciones que hicieran recomendables la puesta en marcha de nuevas medidas de seguridad, el Grupo Socialista estaría de acuerdo.

El Sr. Grau Alonso dice que no sabe de qué están hablando. Porque hablan de medidas de austeridad, de privilegios, cuando la oposición tiene el mismo privilegio si lo pide. En cuanto a la seguridad, afirma que ha habido mucha gente de muchos partidos políticos que nunca han recibido escolta; otros sí. Que la oposición dé por resuelta la amenaza del terrorismo, es su opinión. Afirma que la oposición usa el coche oficial tanto como el Grupo Popular y que la Sra. Calabuig precisamente es la que más lo utiliza en el Grupo Socialista; cuando necesitan un coche oficial, lo piden.

El Ayuntamiento tiene 24 coches oficiales, que prestan servicio a la corporación, a Protocolo, a Prensa, a invitados e invitadas institucionales...

En cuanto a los supuestos privilegios que denuncia *Compromís*, recuerda que este Grupo renunció a los teléfonos móviles y asegura que -según la CNMT- una terminal de teléfono móvil cuesta 40 €/mes; al Ayuntamiento le cuesta 15,86 €/mes. Pero sí utilizan las líneas de telefonía fija que tiene el Grupo y esto tiene un coste; si tuviesen teléfono móvil, muchas de las llamadas serían gratuitas. Además, *Compromís* cuenta con tres representantes y tres asesores, y tienen 10 equipos informáticos y un portátil. Y han pedido otro más, dos pantallas y la instalación de diversos programas y aplicaciones. Esos son sus privilegios, afirma.

Prosigue diciendo que los Grupos mayoritarios establecieron un reparto de asesores y de fondos públicos que favorece a los Grupos minoritarios. De ese privilegio no hablan, afirma. Es el colmo de la desvergüenza. Este Ayuntamiento posiblemente es el que menos vehículos oficiales tiene. Por último, informa que el 31 de agosto de 2012 vence el *renting* de 17 vehículos; se va a cancelar y modificar. Y si no lo hacen antes es porque hay un contrato firmado.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, la Sra. Castillo -expresándose en valenciano- responde que el Sr. Grau no tiene razón porque diga las cosas más fuertes y de peor manera. En su intervención ha dicho algunas falsedades. Por ejemplo, la interviniente sólo ha pedido el vehículo oficial en una ocasión. Y su intervención ha sido respetuosa y no ha descalificado a nadie, afirma.



Subraya que la moción hace referencia a los vehículos oficiales y a la seguridad, no a la telefonía. Ayer mismo, el Ministerio del Interior anunciaba que reducía el servicio en un 70%. Y considera que hubiese sido más educado empezar por el final e informarles que en agosto vence el *renting*. Eso también es democracia, explicar las cosas y buscar el consenso.

Por último, el Sr. Grau Alonso -expresándose en valenciano- responde que sin duda actuarán en consecuencia cuando lleguen las medidas del Ministerio del Interior. Y añade que decir que es indecente que el gobierno municipal goce de privilegios es insultar.

Finalizado el debate y sometida a votación la moción, el Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los votos en contra de los y las diecinueve Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Popular presentes en la sesión y a favor los y las cinco Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos *Compromís* y EUPV; hacen constar su abstención las y los ocho Sres. Concejales y Sras. Concejales del Grupo Socialista.

22.

La moción suscrita por el portavoz del Grupo *Compromís* sobre retirada inmediata del Decreto Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, es retirada por el proponente.

La Sra. Alcaldesa manifiesta que en la Junta de Portavoces se habló del número de mociones y dice que no le parece razonable que haya más mociones que puntos ordinarios. Pide a los portavoces que lo mantengan y que se cumpla lo acordado.

23.

Se da cuenta de una moción suscrita conjuntamente por el Sr. Calabuig y la Sra. Dolz, del Grupo Socialista, y asimismo de la transaccional suscrita conjuntamente

por los proponentes y por la delegada de Sanidad, Sra. Bernal, y el Ayuntamiento Pleno por unanimidad acuerda aprobar la referida transaccional.

El acuerdo se adopta en los siguientes términos:

“Vista la moción suscrita conjuntamente por el Sr. Calabuig y la Sra. Dolz, del Grupo Socialista, y de conformidad con la transaccional suscrita conjuntamente por los proponentes, así como por la delegada de Sanidad, Sra. Bernal, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad acuerda:

Que en cumplimiento del art. 80.2 del Estatuto de los Consumidores y Usuarios de la Comunitat Valenciana, en aras de facilitar a los valencianos el acceso y uso de la Sección Arbitral de Consumo de Valencia, se adhieran al sistema arbitral de consumo todas las empresas municipales dependientes del Ayuntamiento de Valencia, así como aquellas que actúen en régimen de concesión, que gestionen servicios públicos, servicios de interés general o servicios universales destinados a consumidores finales en régimen de derecho privado.

Que asimismo se propone que todos los pliegos de contratación que tengan por objeto proveer bienes, productos, servicios, actividades o funciones dirigidos a consumidores finales, incluyan como elemento de valoración para la adjudicación la adhesión al sistema arbitral de consumo, en concordancia con lo establecido en el art. 80 del Estatuto de los Consumidores y Usuarios de la Comunitat Valenciana.

Que para llevar a efecto los acuerdos anteriores se constituirá en el plazo de un mes una Comisión Técnica de expertos que elaborará un censo de las empresas municipales y concesionarias que sean susceptibles de adherirse al sistema arbitral de consumo en los términos acordados, las cuales deberán formalizar su adhesión, previo acuerdo de sus órganos de gobierno respectivos, en un plazo no superior a seis meses desde la aprobación de la presente moción, según lo dispuesto en el Real Decreto 231/2008, de 15 de febrero, regulador del sistema arbitral de consumo.”

24.

Se da cuenta de una moción suscrita conjuntamente por los Sres. Calabuig y Sánchez, del Grupo Socialista, relativa al Impuesto sobre Bienes Inmuebles y la participación de los gobiernos locales en los ingresos del Estado, cuya propuesta es del siguiente tenor:

“Primero. Poner de manifiesto el rechazo tanto en el fondo como en la forma a las medidas adoptadas por el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas para la corrección del déficit público, en la medida en que soslayan los principios de autonomía municipal, corresponsabilidad fiscal y subsidiariedad, además de no resolver el grave problema económico por el que atraviesan los municipios obviando una solución permanente para las haciendas locales.

Segundo. Que los municipios a través de sus organizaciones representativas se integren como miembros del Consejo de Política Fiscal y Financiera.

Tercero. Solicitar del Gobierno de la Nación que proceda a iniciar un proceso de negociación con las entidades locales a través de la FEMP, mediante el que se compense adecuadamente a las entidades locales por los servicios impropios que vienen prestando históricamente, a la vez que se establezca para el próximo ejercicio un procedimiento para la adecuada distribución de las cargas entre todos los ciudadanos, y para una regulación más justa y equitativa del incremento del tipo del IBI, adecuándolo a cada realidad concreta y contemplando aspectos tales como el paro y otros elementos que se dan y que se han desconocido, introduciendo todo ello en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuarto. Solicitar igualmente al Gobierno de la Nación que, a través de la Ley de Presupuestos Generales anunciada para el próximo mes de marzo, establezca las reglas por las que con carácter previo a asignar competencias a las entidades locales se proceda a su valoración y a la asignación de los recursos suficientes para ello, de una manera real.”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sánchez dice que el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, en contradicción con todo lo que dijo el Partido Popular en campaña electoral, establecía para el 2012 y 2013 un fuerte incremento del IBI, sin contar con los municipios a los que les corresponde su titularidad.

Opina que las medidas adoptadas son injustas y escasamente equitativas, ya que el incremento de recursos se hace recaer sobre las viviendas sin tener en cuenta el resto del patrimonio. Además, ignora que la diferencia entre municipios es muy elevada más allá del año en que se llevó a cabo la revisión catastral. Existen otros factores que deberían haberse tenido en cuenta: la tipología de la vivienda, la capacidad económica de la persona y el número de viviendas que posee... Lo que resta equidad al incremento de los tipos de la contribución urbana.

Añade que el Decreto regula además la participación de los gobiernos locales en los ingresos del Estado y no establece incremento alguno para el 2012, sin tener en cuenta la petición de las corporaciones locales de que se les compense por los servicios impropios que vienen prestando ni las necesidades que han de asumir derivadas de la crisis económica.

En resumen, dice, sin oír a los municipios se incrementó el IBI y a su vez se congeló la participación de las corporaciones locales en los ingresos del Estado. Ello genera una mala situación para los ayuntamientos; en el caso del nuestro la situación es peor. El Grupo Socialista ya advirtió el día que el Grupo Popular aprobó el Presupuesto que era irreal e irresponsable. Sólo tres días después de su entrada en vigor así se demostró. Además, el PP engañó a la ciudadanía porque aseguró que no iban a subir los impuestos. En Valencia, ya habían adelantado un poco: además del IBI, subió el recibo de la basura, el recibo del agua y el transporte metropolitano. Sin embargo, se negó a recuperar el Impuesto sobre el Patrimonio para el 2011 y 2012, que sí que hubiera recaído sobre quienes más tienen.

Finalmente, enumera los cuatro puntos que conforman la propuesta de acuerdo.

La Sra. Barberá manifiesta: “Su Gobierno se ha negado constantemente a que los ayuntamientos estemos en el Consejo de Política Fiscal y Financiera y ahora lo pide. Siempre se han negado; ahora es oportunista e incoherente que lo digan”.

A continuación, el Sr. Ribó –expresándose en valenciano- incide en el principio de autonomía financiera. Desconoce si el gobierno municipal y el PP tenían información respecto de la pretensión del Gobierno de España de subir el IBI. Resalta que los municipios también son Estado y a *Compromís* le hubiese gustado que se hubiese consensuado con éstos o sus órganos de representación correspondientes.

El Sr. Grau Alonso responde: “Sr. Sánchez, afortunadamente la sociedad española tiene mejor memoria que usted. Habla usted de la autonomía y suficiencia financiera de las corporaciones locales. No hace dos años, el anterior presidente del Gobierno en sede parlamentaria se comprometió a tratar simultáneamente la financiación de las autonomías y de las corporaciones locales. Prometió muchas cosas, no cumplió ninguna. Y viene usted otra vez más aquí a decirnos que debemos estar en el Consejo de Política Fiscal y Financiera; pero si son ustedes los que no nos admitieron. Y viene usted a hablar aquí de la participación y del arreglo de las finanzas municipales.”

En cuanto a la negociación entre la FEMP y el Gobierno de España, asegura que el Sr. Montoro se reunió la semana pasada con la FEMP. El Ayuntamiento de Valencia no ha hecho la revisión catastral desde 1997, porque el mercado inmobiliario estaba en una situación de crisis y de fluctuación tremenda, y la repercusión sobre el bolsillo de los propietarios y propietarias hubiese sido salvaje. Porque el gobierno municipal sí veía venir la crisis y hoy estaría cobrando un verdadero disparate, porque los valores reales del mercado de hoy no tienen nada que ver con los de hace cuatro años. Por último, niega que el Decreto atente contra el principio de autonomía de las corporaciones locales, que por otra parte seguirán defendiendo.

Abierto el segundo turno de intervenciones por la Presidencia, el Sr. Sánchez recuerda que la alcaldesa fue presidenta de la FEMP cuando el presidente del Gobierno era el Sr. Aznar, y no resolvieron el problema. En cuanto a que hubiese sido una

salvajada hacer una revisión catastral el 2007, afirma que más salvajada es subir en plena crisis económica el tipo un 10%.

Resalta que el vicealcalde no ha querido pronunciarse respecto de un IBI progresivo. El Ayuntamiento de León, por ejemplo, ha acordado bonificarlo en virtud de la situación económica de la unidad familiar. Y el de Madrid, proponía en abril de 2004 una bonificación de hasta el 50% para colectivos con menos posibilidades económicas. Por último, estima que la propuesta es razonable y va dirigida a las personas que están en paro.

El Sr. Grau Alonso responde que es posible que el ex alcalde de Madrid lo pidiese, pero lo cierto es que el PSOE no lo hizo. Subraya que la subida del IBI supone menos del 50% de lo que hubiera supuesto la revisión catastral. Tuvieron siete años para hacerlo progresivo y no lo hicieron; el Sr. Aznar tampoco, admite. Por último, dice: “Deje usted que el Gobierno legítimo de España resuelva la situación lastimosa en que ustedes la han dejado y después hablamos”.

Finalizado el debate y sometida a votación la moción, el Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los diecinueve votos en contra de los Sres. Concejales y las Sras. Concejales del Grupo Popular; votan a favor las y los once Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista y *Compromís* y hacen constar su abstención el Sr. Concejal y la Sra. Concejala del Grupo EUPV.

25.

Se somete a votación la moción suscrita conjuntamente por los Sres. Calabuig y Broseta para que se destine el presupuesto aprobado para la Televisión Municipal de Valencia a políticas activas de empleo, cuyo debate tuvo lugar juntamente con el punto nº 20, y el Ayuntamiento Pleno acuerda rechazarla por los diecinueve votos en contra de los Sres. Concejales y las Sras. Concejales del Grupo Popular y a favor de las y los diez Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista y EUPV; hacen constar su abstención el Sr. Concejal y las dos Sras. Concejales del Grupo *Compromís*.

26.

La moció suscrita per la Sra. Soriano, del Grupo *Compromís*, sobre creació de un protocol especial de neteja ante situaciones especiales es retirada per la proponente.

PREGUNTAS

27.

Pregunta suscrita per el portavoz del Grupo *Compromís*, de fecha 28 de diciembre de 2011 y nº 271 del Registro General del Pleno, sobre instalación de estaciones de *Valenbisi* en el barrio de San Marcelino, del siguiente tenor:

“Els veïns del barri de Sant Marcel·lí han sol·licitat de forma reiterada que s’instal·len estacions de *Valenbisi* en el seu barri. En l’actualitat continuen sense cap estació de bicis de lloguer.

Tant l’empresa com la Regidoria de Circulació de l’Ajuntament de València, han promès reiteradament que es col·locarien dos estacions de *Valenbisi* al barri de Sant Marcel·lí.

Li formulem les següents preguntes:

Primera. Per quins motius no s’han instal·lat les estacions de *Valenbisi* programades per al barri de Sant Marcel·lí?

Segona. Quan es té previst instal·lar aquestes estacions de *Valenbisi*?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Circulación y Transportes, Sr. Novo, siendo del siguiente tenor:

“En la Comisión de Urbanismo, Calidad Urbana y Vivienda celebrada el día 23 de enero, en respuesta a una moción presentada por el propio Sr. Ribó, ya se dio cuenta de las cuestiones que ahora plantea.”

28.

Pregunta suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, de fecha 11 de enero de 2012 y nº 272 del Registro General del Pleno, sobre alteración del orden público la noche de Reyes, del siguiente tenor:

“Hem conegut per la premsa que la nit del sis de gener, en una zona pròxima al Mercat Central, es van produir una sèrie de fets relacionats amb una vintena de persones de procedència africana que van alterar l’ordre públic.

La regidora que subscriu formula les següents preguntes:

Primera. Quin va ser el resultat de la *redada* que segons la premsa es va produir el sis de gener, en les proximitats del Mercat Central, en relació amb persones presumiblement africanes que venien CD i DVD?

Segona. Es van produir durant aquesta nit o en dies precedents detencions de carteristes que, alguns ciutadans han denunciat, actuaren amb plena impunitat, ja que els efectius de la guàrdia urbana estaven ocupats en altres menesters?

Tercera. És coneixedor que a la plaça de la Comunió, en un solar tancat per obres, els carteristes s’amaguen per buidar bosses de mà i carteres del contingut que els interessa, deixant allí la resta?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Policía Local, Sr. Domínguez, siendo del siguiente tenor:

“Primera. Como todos los años, la noche del 5 al 6 de enero se lleva a cabo un servicio especial ante la masiva presencia de personas que acuden a la avenida Barón de Cárcer a comprar los últimos regalos de Reyes, siendo necesario cortar los accesos de vehículos para garantizar la seguridad de la ingente masa de personas que allí comparece.

Proliferan en consecuencia los vendedores ambulantes sin autorización y también la oferta de productos falsificados que constituyen infracción penal,



procediendo en consecuencia al decomiso y dación de cuentas a la autoridad judicial cuando procede, siendo el resultado el que se relaciona:

- Dos detenidos por delito contra la propiedad industrial.
- Un decomiso (29 carteras, 10 cinturones, 2 monederos, 5 fundas de móvil).
- Seis actas por venta ambulante.
- Un hallazgo en vía pública (44 carteras y 3 bolsos).
- Un servicio humanitario.
- Una furgoneta nodriza cargada de objetos para la venta (camisetas, suéteres, juguetes, etc.). Debido a la gran cantidad de objetos que estaban amontonados en el interior del vehículo, no se ha podido contabilizar.
- Cinco paradas desmontadas, por carecer de autorización.
- Doce identificaciones.
- Una inmovilización.
- Una denuncia por seguro.
- Trescientas quince camisetas.
- Setenta y tres cojines.
- Doscientas cajas de juguetes.
- Un detenido por delito contra la salud pública.

Segunda. En cuanto a detenciones de carteristas denunciados por ciudadanos, los datos los podría facilitar el Cuerpo Nacional de Policía, toda vez que Policía Local no recepciona las denuncias efectuadas, limitándose a comparecer o realizar diligencias a prevención.

Tercera. No se tiene conocimiento de estos hechos. Consultados los encargados responsables de las obras, tanto del Mercado Central, como de la construcción de la estación de metro, no tienen noticia de que se hayan producido estos hechos en ninguno de los recintos cerrados de obras que tienen en esa ubicación. Tampoco nos confirman que se hayan encontrado carteras ni bolsos en los solares, no obstante se mantendrá vigilancia en la zona discrecional por si se producen los hechos descritos. Por otro lado se le traslada la información al CNP, ya que con unidades de paisano pueden efectuar mejor las labores de investigación y control de estas conductas.

29.

Pregunta suscrita por el portavoz del Grupo EUPV, de fecha 11 de enero de 2012 y nº 273 del Registro General del Pleno, sobre las gestiones entre el Ayuntamiento y el BBVA en relación con los huertos urbanos de Benimaclet, del siguiente tenor:

“El passat 28 d'octubre l'Ajuntament Ple va aprovar per unanimitat una moció subscripta conjuntament per tots els grups polítics municipals i la proposta dels quals d'acord era la següent: *‘Que el delegat d'Urbanisme continue les gestions iniciades amb el BBVA, propietaris de les parcel·les d'horts urbans per a aconseguir el corresponent conveni de cessió anticipada dels terrenys o lloguer simbòlic dels dits terrenys’*.

Han passat ja quasi tres mesos des d'aquest acord i encara no sabem en quin punt es troben aquestes gestions. Per açò, el regidor que subscriu en nom del grup municipal d'Esquerra Unida formula les següents preguntes:

Primera. Quins són les gestions que ha realitzat l'Ajuntament amb el BBVA per a aconseguir la cessió dels terrenys o el seu lloguer simbòlic de Benimaclet?

Segona. Ha fet el BBVA alguna proposta a l'Ajuntament? En cas afirmatiu, quins són els principals termes de la dita proposta?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Urbanismo, Sr. Bellver, siendo del siguiente tenor:

“Primera. Remitir acuerdo plenario de octubre de 2011, recordatorio de la solicitud de cesión de suelo para los huertos que se remitió por el delegado de Urbanismo en abril de 2011, múltiples y reiteradas conversaciones telefónicas, así como reuniones con la empresa propietaria del suelo.

Segunda. Hasta hoy, plantear salvedades jurídicas que suponen, de hecho, la no cesión.”

30.

Pregunta suscrita por el portavoz del Grupo *Compromís*, de fecha 12 de enero de 2012 y nº 274 del Registro General del Pleno, sobre problemas de accesibilidad en la EMT, del siguiente tenor:

“Aquest grup municipal ha tingut coneixement del tracte presumptament vexatori dispensat per l'EMT a una persona amb problemes d'accessibilitat, fets que foren publicitats tant a la premsa com a la ràdio. Segons el relat de la persona afectada, amb problemes de mobilitat i acompanyada per un gos d'assistència, el passat 4 de desembre, sobre les 16 hores, es trobava en la parada del bus de la línia 32, va parar un bus i no li anava bé la rampa elèctrica. Va demanar al conductor que traguera la rampa de forma manual i la resposta va ser que no estava obligat, per a sorpresa seua, va arrancar l'autobús i la va deixar a terra.

A continuació, segons el mateix relat, a l'arribar un altre bus va intentar pujar-hi, el conductor li va dir que amb la gossa no podia. La usuària li va constestar que es tractava d'una gossa d'assistència, conforme al decret del Consell 167/2006, proveïda de la seua placa visible en el coll i li va demanar que telefonara a la central perquè confirmaren els extrems. Per tota resposta se li va dir que no tenien constància i que si la gossa no és gossa-guia, havia de baixar. L'afectada es va negar, adduint que la legislació l'emparava ja que la gossa no sols és d'assistència sinó també de teràpia, ja que pertany des del 2007 a un programa TAAC (teràpia assistida amb animals) vinculat a Arcadys (associació de defensa animal) i que la Conselleria de Benestar avala amb la seua resolució l'ús d'autobusos amb gossos d'assistència.

Després d'això, i segons el relat de la persona afectada, el conductor va afirmar que si no baixava es veuria forçat a avisar la Policia Local, que fou el que feu a continuació. Fins que va arribar la Policia, va estar 'retinguda' en el bus. La Policia va analitzar la documentació que acreditava l'animal com a gossa d'assistència, li van inquirir sobre els fets, i després d'això tot va quedar aclarit. Finalment, van estar esperant l'arribada de l'inspector EMT perquè investigara els fets i l'actitud del conductor. L'inspector no donava crèdit al que escoltava, perquè tota la documentació estava en regla.

L'afectada per este trist i vexatori episodi afirma que tot allò que ha succeït és vergonyós, humiliant i una falta de respecte. Sent vulnerats els seus drets, ja que a pesar de presentar al conductor una documentació en regla, se li va impedir utilitzar el servei públic de transport i es va veure sotmesa a un escarment públic innecessari, que li ha provocat trastorns i problemes de salut.

Per aquest motiu, li formulem les següents preguntes:

Primera. Té coneixement el president de l'EMT dels fets denunciats?

Segona. Ha iniciat alguna acció respecte d'això?

Tercera. Té constància que l'afectada haja comunicat a l'EMT, amb anterioritat als fets, les dificultats que trobava per a utilitzar els autobusos?

Quarta. Té constància que s'hagen donat casos semblants?

Quinta. Si en té coneixement, de quina forma ha procedit l'empresa?

Sexta. Quina formació rep la plantilla de l'EMT per al necessari coneixement de les lleis i normativa en vigor, especialment en el cas en qüestió?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Circulación y Transportes, Sr. Novo, siendo del siguiente tenor:

“En la pasada Comisión de Urbanismo, Calidad Urbana y Vivienda celebrada el 26 de diciembre de 2011 se dio cuenta, a raíz de una moción presentada por el Grupo



Socialista, de que lo sucedido, y a lo que se refieren las preguntas formuladas, fue un problema puntual que tuvo una señora con un determinado conductor de autobús, a pesar de que esta persona había subido en anteriores ocasiones al autobús junto con su perro sin ninguna dificultad.”

31.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 277 del Registro General del Pleno, sobre el proyecto modificado del polideportivo de Benimaclet, del siguiente tenor:

“El passat mes de desembre, en concret el dia 30, va passar per Junta Local de Govern un expedient en el qual s'aprovava la modificació del contracte per a la redacció del projecte, el subministrament i les obres de remodelació del poliesportiu de Benimaclet, La modificació proposada suposa un increment del 19,98% respecte al pressupost del projecte inicialment aprovat, a l'haver de procedir a demolir l'edifici existent d'oficines i vestuaris.

Per l'anteriorment exposat, la regidora que subscriu formula les següents preguntes:

Primera. Quin és l'estat i previsió de les obres que s'estan realitzant al poliesportiu de Benimaclet?

Segona. Quins són els terminis previstos en l'execució i finalització de les obres?

Tercera. Afecta d'alguna forma aquesta nova modificació i la pròrroga que comporta al seu finançament a càrrec del Pla E?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Deportes, Sr. Grau Muñoz, siendo del siguiente tenor:

“El proyecto de remodelación del polideportivo de Benimaclet se adjudica en fecha 7 de mayo de 2010, financiado con cargo al Fondo Estatal para el Empleo y la

Sostenibilidad Local, y contempla la demolición del anterior polideportivo municipal para incorporar como nuevas actividades un pabellón cubierto y dos salas deportivas para uso específico de deportes adscritos al Centro de Tecnificación La Petxina.

Debido a distintas circunstancias técnicas en las edificaciones existentes y complejidades en la ejecución de algunas unidades de obra, se solicitan y conceden hasta dos prórrogas en el plazo de ejecución y la necesidad de redacción de un proyecto modificado; estas prórrogas finalizaban el 31 de diciembre de 2011.

El proyecto modificado se aprueba en fecha 30 de diciembre de 2011, habiéndose realizado las obras de acuerdo con el proyecto modificado aprobado y las órdenes dadas por la dirección facultativa al respecto y teniendo prevista la liquidación de la totalidad de la obra ejecutada con anterioridad a la fecha 30 de enero de 2012, tal y como establece el propio Plan.

Al cumplirse todos los plazos y circunstancias que permite la legislación vigente para la ejecución de los contratos de obras, no se prevé que pueda haber ningún reparo para proceder a la adecuada justificación de la financiación que establece el Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad Local.”

32.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 278 del Registro General del Pleno, sobre los centros de actividades de Nou Moles, Benicalap y Patraix, del siguiente tenor:

“Primera. Quan està prevista l'obertura dels centres de Nou Moles, Benicalap - Jubicio i Patraix?

Segona. Si les obres han estat ja recepcionades i ,en cas negatiu, les causes per les quals no ho han estat. Al tractar-se d'una obra finançada a càrrec del Pla E, si s'han presentat o es presentaran les acreditacions corresponents davant l'Administració General de l'Estat que justifiquen els requisits per al seu finançament, establerts pel plec de condicions.



Tercera. En cas negatiu, les conseqüències que d'aquests incompliments es poguessen derivar.”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Bienestar Social e Integración, Sra. Torrado, siendo del siguiente tenor:

“Primera:

- Nou Moles: Firmada ya el acta de recepción, se han finalizado los trámites de alta en el suministro eléctrico. En estos momentos la empresa adjudicataria dispone de un plazo de 10 días para realizar todas las pruebas de funcionamiento de los equipos vinculados al suministro eléctrico: ascensores, climatización, líneas de intercomunicación... En caso de que todas las pruebas resulten positivas, la ocupación del centro podría realizarse en un plazo no superior a 15 días.
- Patraix: La empresa adjudicataria aún no ha entregado la correspondiente documentación técnica para la solicitud del suministro eléctrico que deberá realizar el Ayuntamiento ante Unión Fenosa. En el momento que se produzca el alta se deberá actuar de idéntica manera al caso anterior.
- Jubicio: Se encuentra en la misma situación que el anterior.

Segunda. El Ayuntamiento ha recepcionado provisionalmente las obras y los Servicios Centrales Técnicos, junto con la empresa, están negociando las correspondientes certificaciones de liquidación de las obras que, además de las actas de recepción, deben de formar parte de la documentación a enviar al Ministerio.

Tercera. No se da el caso.”

33.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 279 del Registro General del Pleno, sobre el Plan de Inclusión Social 2006-2010, del siguiente tenor:

“El Pla d'Inclusió Social 2006-2010, depenent de la Delegació de Progrés Humà i dotat econòmicament amb 68.077.410 euros, va suposar un avanç en la detecció i la lluita contra les causes que generen l'exclusió social. En l'any 2011 se'ns va facilitar l'avaluació del citat pla, en el qual es constata que de la dotació inicial únicament s'havia disposat 35.166.093 euros.

Per l'anteriorment exposat, la regidora que subscriu formula les següents preguntes:

Primera. Quins han estat els motius que han impedit la correcta aplicació del Pla?

Segona. Quins han estat els criteris pels quals s'ha procedit a prioritzar unes accions sobre unes altres?

Tercera. Quina ha estat la destinació dels gairebé 33 milions d'euros que estant pressupostats no han estat utilitzats?

Quarta. Si es té prevista l'aprovació d'un nou Pla d'Inclusió Social.”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Bienestar Social e Integración, Sra. Torrado, siendo del siguiente tenor:

“Primera. El Plan de Servicios Sociales para la Inclusión Social 2006-2010 surgió como una iniciativa de la Delegación de Bienestar Social e Integración que, desde un primer momento, ha pretendido asegurar la continuidad de las actuaciones que se han venido desarrollando desde la propia Delegación, reforzadas con un nuevo instrumento para priorizar el desarrollo de programas y actuaciones de inclusión, o de prevención e intervención contra las situaciones de pobreza y exclusión social.

Por otra parte, el plan no es sino una herramienta de trabajo que facilita el desarrollo de las competencias de la Delegación de Bienestar Social, teniendo, por tanto, un carácter orientativo y no vinculante. Debe resaltarse, además, que el presupuesto asociado a las actuaciones del Plan constituye un nivel de financiación que

no tiene un reflejo automático en las aplicaciones presupuestarias de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Valencia.

El documento fue estructurado en torno a cuatro objetivos específicos que englobaban a su vez un total de 43 actuaciones. Su consecución se ha visto condicionada por el considerable incremento de la demanda de prestaciones sociales que ha traído consigo la situación de crisis económica. Ello no obstante durante el ejercicio 2011 se ha continuado trabajando en algunas de las líneas de actuación recogidas en el plan, aunque en puridad de criterio no se han reflejado en su evaluación ya que esta quedaba referida al período comprendido entre los años 2006 y 2010.

A pesar de ello, y a lo largo de los cuatro años de su ejecución, se han producido avances muy importantes, entre los que destacamos los siguientes:

1) Incremento de los programas que garanticen el acceso a unos recursos mínimos, con un presupuesto ejecutado de 4.418.915 €

- Prestaciones económicas: 3.390.550
- PAES: 180.498 €, ejecutado el 100%
- PEP: 101.200, el 102,1%
- Becas: 746.667 €, el 79,8%

2) Creación de nuevos CMSS: Olivereta y Patraix con una inversión de 211.789,77 €.

3) Ampliación de los CMAPM: Nou Benicalap (Jubiocio), Nou Moles, Benimaclet, Benimàmet, Grau Port, Cabanyal-Canyamelar, La Llum (Fuensanta), Pare Jofre, Patraix, Beniferri, La Casa Lluna (Marxalenes). Presupuesto ejecutado: 15.765.841,93 €.

4) Construcciones de dos nuevos Centros de Día: Tres Forques y La Purísima, con una inversión de 4.005.549,41 €.

5) Incremento de más de 3 millones de euros para servicios domiciliarios para personas mayores.

- SAD: incremento 2.101.805 €, se pasa de 1.990 beneficiarios/as y un gasto medio por persona de 1.570 € en 2006, a 2.158 beneficiarios/as y un gasto de 2.410 € en 2010.

- Teleasistencia: incremento 901.312 €, se pasa de 4.353 beneficiarios/as en 2006 a 6.024 en 2010.

- Menjar a casa: incremento 145.547 €, se pasa de 359 beneficiarios/as en 2006 a 617 en 2010.

6) Ampliación de la intervención con mujeres víctimas de malos tratos. Presupuesto ejecutado: 989.966,92 €

7) Incremento de la colaboración con entidades que trabajan con personas inmigrantes y refugiadas en materia de alojamiento alternativo, vivienda, trabajo, enseñanza de la lengua, asociacionismo y mediación intercultural. Presupuesto ejecutado: 611.677,42 €.

8) Aumento de plantilla en los sectores de atención en razón a las nuevas demandas y necesidades. Presupuesto ejecutado: 796.215,60 (el 42,1%).

Segunda. El poder ejecutar aquellas que se han considerado más necesarias y que han tenido la correspondiente dotación presupuestaria como puede observarse en la anterior contestación.

Tercera. No es comparable un presupuesto municipal con la cantidad estimada para la puesta en marcha de un plan de acción. En cualquier caso el destino de ese importe se ha distribuido en la ejecución de las partidas del propio plan en las que se ha superado el nivel de ejecución del 100%. Otra parte de dicha cantidad no ha quedado reflejada en los presupuestos municipales porque las acciones a las que se destinaban no han sido ejecutadas por no corresponder directamente al Ayuntamiento su ejecución y sí a otras administraciones públicas o entidades privadas, o porque no formaban parte de las partidas presupuestarias correspondientes a los servicios sociales pero sí a otras delegaciones municipales.

Cuarta. La Delegación de Bienestar Social e Integración está estudiando la posibilidad de elaborar un nuevo plan.”



34.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 280 del Registro General del Pleno, sobre situación de obras financiadas con cargo al Plan E, del siguiente tenor:

“Primera. Nombre d'obres finançades a càrrec del Pla E i que no hagen estat recepcionadas.

Segona. Motius de la falta de recepció.

Tercera. Per tractar-se d'obres finançades a càrrec del Pla E si s'han presentat o es presentaran les acreditacions corresponents davant l'Administració General de l'Estat que justifiquen els requisits per al seu finançament, establerts pel plec de condicions.

Quarta. En cas negatiu, les conseqüències que d'aquests incompliments es pugueren derivar.

Cinquena. Si es podran justificar els requisits establerts en el plec de condicions.”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el vicealcalde, Sr. Grau Alonso, siendo del siguiente tenor:

“De todas las obras incluidas en el llamado Plan E II o FEESL, de los servicios de las Áreas de Progreso Humano y de Medio Ambiente las dos únicas que no han podido recibirse son las siguientes:

Servicio de Deportes

- Proyecto nº 5 Polideportivo Quatre Carreres (Ciudad del Rugby). Proyecto nº 3981. Contrato para la ejecución de las obras de construcción del polideportivo Quatre Carreres (Ciudad del Rugby), así como los gastos de primera instalación y equipamiento.

- Proyecto nº 6. Polideportivo Naves de Cross. Proyecto. nº 4005 Redacción proyecto y ejecución de obras polideportivo Naves Cross.”

35.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 281 del Registro General del Pleno, sobre ejecución de las obras aprobadas con cargo al Plan Confianza, del siguiente tenor:

“Primera. Nombre d'obres aprovades a càrrec del Pla Confiança per a l'any 2010 i 2011 i el seu pressupost.

Segona. Obres finalitzades, ús que se'n fa i pressupost adjudicat.

Tercera. Obres iniciades i termini d'execució, així com l'ús al qual seran destinades i quin n'és l'import de l'adjudicació .

Quarta. En el cas d'obres aprovades i no iniciades, motius pels quals no s'ha procedit al seu inici.”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el vicealcalde, Sr. Grau Alonso, siendo del siguiente tenor:

“Adjunto remito relación de proyectos financiados por el Plan Confianza, así como la de los Servicios a los que pertenecen, pudiendo dirigirse a cada uno de ellos para ver el correspondiente expediente.

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	SERVICIO
<i>Mejoras en las infraestructuras del PALAU de la MÚSICA de Valencia</i>	ACCIÓN CULTURAL
<i>Obras de mejora y ampliación de la BIBLIOTECA pública municipal MARTÍ i GADEA</i>	ACCIÓN CULTURAL
<i>Nuevas infraestructuras de ALUMBRADO público en la Avda. Dr. Peset Aleixandre</i>	ALUMBRADO PÚBLICO



<i>Nuevas infraestructuras de ALUMBRADO público en la avenida Dr. Primado Reig</i>	ALUMBRADO PÚBLICO
<i>Nuevas infraestructuras de ALUMBRADO público en la Avda. de Campanar</i>	ALUMBRADO PÚBLICO
<i>MEJORA CONSUMO ELÉCTRICO de las instalaciones de alumbrado público</i>	ALUMBRADO PÚBLICO
<i>Centro Municipal para Personas Mayores CAMPAMAR</i>	BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN
<i>COMEDOR SOCIAL en calle Santa Cruz de Tenerife s/n</i>	BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN
<i>Construcción del Centro Municipal de Actividades para Personas Mayores MONTEOLIVETE</i>	BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN
<i>Instalación de equipamiento de nuevas tecnologías para mejora del EFLUENTE al Parque Natural de la Albufera</i>	CICLO INTEGRA DEL AGUA
<i>Instalación de infraestructuras de tráfico para proteger el espacio y mejorar la seguridad peatonal en ACERAS y ENTORNOS PEATONALES</i>	CIRCULACIÓN Y TRANSPORTES
<i>Infraestructuras ciclistas de conexión para la mejora de la accesibilidad en la red de ITINERARIOS CICLISTAS en la ciudad de Valencia</i>	CIRCULACIÓN Y TRANSPORTES
<i>Infraestructura y equipamiento de frío industrial en el MERCADO de ALGIRÓS</i>	COMERCIO Y ABASTECIMIENTOS
<i>Rehabilitación Integral del MERCADO DEL GRAO</i>	COMERCIO Y ABASTECIMIENTOS
<i>Construcción de infraestructuras complementarias al viario de la V-30/N-335. PANTALLAS ACÚSTICAS en el entorno de la V-30</i>	CONTAMINACIÓN ACÚSTICA
<i>Construcción de equipamiento CENTRO de ESTUDIO de Contaminación Acústica</i>	CONTAMINACIÓN ACÚSTICA
<i>Renovación de infraestructuras viarias y mejoras medioambientales y de accesibilidad con pavimento fonoabsorbente en la AVDA. PRIMADO REIG</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS

<i>Renovación de infraestructuras viarias y mejoras medioambientales y de accesibilidad con pavimento fonoabsorbente en la AVDA. DOCTOR PESET ALEIXANDRE</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS
<i>Renovación de infraestructura viaria y mejoras medioambientales y de accesibilidad con pavimento fonoabsorbente en AVDA. CAMPANAR</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS
<i>Renovación de Infraestructura viaria y mejoras medioambientales y de accesibilidad con pavimento fonoabsorbente en el BARRIO DE NAVARRA</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS
Proyecto de CONEXIÓN de la Avda. Portugal y las calles adyacentes	COORDINAC. OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIM. DE INFRAESTRUCTURAS
<i>Renovación de infraestructura viaria en calle BARRACA, entre Pescadores y Naranjos</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS
<i>Renovación de infraestructura viaria en calle BARRACA entre Fco. Cubells y Amparo Guillem</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS
<i>Renovación de infraestructuras viarias y de accesibilidad al final de la AVDA. BLASCO IBÁÑEZ</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO



	DE INFRAESTRUCTURAS
<i>Renovación de infraestructuras viarias y de accesibilidad en AVDA. MEDITERRÁNEO y adyacentes</i>	COORDINACIÓN OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS
<i>Construcción de la infraestructura deportiva del COMPLEJO DEPORTIVO NOU MOLES</i>	DEPORTES
<i>Construcción de la infraestructura deportiva COMPLEJO DEPORTIVO MALILLA</i>	DEPORTES
<i>Construcción de la infraestructura deportiva PABELLÓN FUENSANTA</i>	DEPORTES
<i>Infraestructura deportiva CAMPO de FÚTBOL Tramo II del antiguo cauce del Río Turia</i>	DEPORTES
<i>Construcción infraestructura deportiva CAMPO de RUGBY en el Tramo V del antiguo cauce del Río Turia</i>	DEPORTES
<i>Construcción infraestructura deportiva CAMPO BÉISBOL y SÓFTBOL en el Tramo VI del antiguo cauce del Río Turia</i>	DEPORTES
<i>Construcción infraestructura deportiva CAMPO de BÉISBOL y SOFTBOL en el tramo VI del antiguo cauce del Turia, II fase</i>	DEPORTES
<i>Construcción infraestructura deportiva CAMPO de FÚTBOL PINEDO</i>	DEPORTES
<i>Sustitución e integración de los VIALES e infraestructuras de la DEVESA-SUR (tramo Casal d'Esplai-Parador de El Saler)</i>	DEVESA-ALBUFERA
<i>Construcción ESCUELA INFANTIL de Primer Ciclo, con emplazamiento en el barrio de MASSARROJOS Distrito Poblats del Nord</i>	EDUCACIÓN
<i>Construcción de ESCUELA INFANTIL de Primer Ciclo, con emplazamiento en la plaza Periodista VICENTE ROS BELDA</i>	EDUCACIÓN
<i>Ahorro energético y mejora de eficiencia energética del CM SANTIAGO</i>	EDUCACIÓN

GRISOLÍA	
<i>ESCUELA INFANTIL Primer Ciclo Calle Diputada CLARA CAMPOAMOR-Avda. Alfahuir (barrio de Sant Llorenç)</i>	EDUCACIÓN
<i>Adecuación del local municipal del paseo de la Petxina nº 15 para VIVERO MUNICIPAL de EMPRESAS</i>	EMPLEO Y PROMOCIÓN DE PROYECTOS EMPREENDEDORES
<i>Infraestructuras de comunicación para la implantación de REDES INALÁMBRICAS en determinados espacios de la ciudad de Valencia</i>	INNOVACIÓN
<i>Conservación y mejora medioambiental en el Jardín JULIO VERNE-PEDRONES</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora del consumo ENERGÉTICO en el parque de la RAMBLETA</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora del consumo HÍDRICO en el parque de la RAMBLETA</i>	JARDINERÍA
<i>Conservación y mejora medioambiental en el jardín MANUEL COLOMER MARCO</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en la PLAZA SAN FELIPE NERI</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en la plaza interior en el entorno ISLA PERDIDA</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación de los ajardinamientos en calle POETA DURAN Y TORTAJADA</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en la PLAZA RÍO DUERO</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en la PLAZA RAMÓN CONTRERAS MONGRELL</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en mediana en calle POETA SERRANO CLAVERO</i>	JARDINERÍA



<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento entre calles CASTELLONET, ALFARA DEL PATRIARCA, PERIODISTA GIL SUMBIELA y GENERAL LLORENS</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en calle RAFAEL COMPANYY</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora de la RED de TRANSPORTE para BICICLETAS y su entorno en el antiguo cauce del Río Turia</i>	JARDINERÍA
<i>Obras de mejora del consumo hídrico en el jardín GRAN VÍA RAMÓN Y CAJAL</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en PLAZA SALVADOR ALLENDE</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del ajardinamiento en calle BARIG</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y ajardinamiento en plaza PINTOR GONZALO PERIS</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación de ajardinamiento en Avda. VALLADOLID, entre Emilio Baró y Dolores Marqués</i>	JARDINERÍA
<i>Mejora medioambiental y remodelación del jardín PROFESOR ANTONIO LLOMBART</i>	JARDINERÍA
<i>Rehabilitación de la NAVE CASTELLANO en la UE Camino Hondo del Grao para Auditorio</i>	JUVENTUD
<i>Infraestructuras de urbanización en el EJE CÁDIZ del barrio de Ruzafa</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
<i>Infraestructuras de urbanización en el EJE DENIA y adyacentes del barrio de Ruzafa</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
<i>Infraestructuras de urbanización en el EJE LITERATO AZORÍN y adyacentes del barrio de Ruzafa</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
<i>Infraestructuras de urbanización en la calle MAESTRO AGUILAR del barrio de Ruzafa</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
<i>Infraestructuras de urbanización en el EJE PEDRO III EL GRANDE del barrio de Ruzafa</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA

<i>URBANIZACIÓN del espacio interior de la UE8 del PEPRI entorno de la MURALLA MUSULMANA del barrio del Carmen</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
<i>1ª Fase de ejecución del CENTRO DOTACIONAL de la UE 10, del PEPRI entorno de la MURALLA MUSULMANA del barrio del Carmen</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
<i>Reurbanización y adecuación de la PLAZA DEL ÁNGEL y adyacentes del barrio del Carmen</i>	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
Construcción de la Alcaldía Pedánea, Centro Municipal de Actividades para Personas Mayores, Universidad Popular, Centro Sanitario y otros servicios en CASTELLAR-OLIVERAL	PEDANÍAS
<i>Centro Integral de Seguridad y Emergencias</i>	POLICÍA LOCAL
<i>Sistema de seguridad del jardín del Turia</i>	POLICÍA LOCAL
<i>Construcción 5ª Unidad de Distrito Policía Local</i>	POLICÍA LOCAL
Proyecto de Intervención para la consolidación estructural del Monasterio de San Vicente de la Roqueta	PROYECTOS URBANOS
<i>Consolidación y rehabilitación estructural de la Antigua Harinera para infraestructura sociocultural</i>	PROYECTOS SINGULARES
<i>Infraestructura de urbanización y equipamiento sociocultural en la plaza del Pilar conexión con Guillem de Castro</i>	PROYECTOS SINGULARES
<i>Infraestructuras para uso socio-cultural en la UE 7 PEPRI entorno de la muralla musulmana del barrio del Carmen</i>	PROYECTOS SINGULARES
<i>Infraestructuras para uso socio-cultural en el ámbito de la UE 8 PEPRI entorno de la muralla musulmana del barrio del Carmen</i>	PROYECTOS SINGULARES
<i>Aparcamiento subterráneo tercio norte y urbanización en superficie del bulevar San Pedro. Ámbitos 5.01 y 5.02</i>	PROYECTOS URBANOS
<i>Construcción infraestructuras sociales y urbanización parcial en ámbito 2,01, y adquisiciones en ámbito 6.01 y otros</i>	PROYECTOS URBANOS
<i>Obra de infraestructura urbana de Rehabilitación ALQUERÍA DE SOLACHE para Centro Sociocultural de Promoción de la Salud en Adolescentes</i>	SANIDAD

Construcción estructural y habilitación del PATIO DE CRISTALES de la CASA CONSISTORIAL	SERVICIOS CENTRALES TÉCNICOS
Equipamiento turístico en Marina Real Juan Carlos I. UNO	SERVICIOS CENTRALES TÉCNICOS
Equipamiento turístico en Marina Real Juan Carlos I. DOS	SERVICIOS CENTRALES TÉCNICOS
Equipamiento turístico en Marina Real Juan Carlos I. TRES	SERVICIOS CENTRALES TÉCNICOS

TOTALES

Total Proyectos Plan Confianza:

84

36.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 282 del Registro General del Pleno, sobre la limpieza de calles el año 2012, del siguiente tenor:

“Primera. Dies de la setmana en què s'efectua l'escombratge manual en cadascun dels barris de la ciutat per part de les diferents empreses concessionàries i nombre treballadors/es assignats/des a la seua realització, així com si existeix un servei extraordinari els caps de setmana i nombre de treballadors/es assignats/des a la seua realització.

Segona. Periodicitat, en els mesos de juliol, agost i setembre, en què s'efectuarà l'escombratge manual en cadascun dels barris de la ciutat per part de cadascuna de les empreses concessionàries i nombre de treballadors/es assignats/des a la seua realització.

Tercera. Dies de la setmana i periodicitat en què es realitza el *baldeo* dels carrers de la ciutat.

Quarta. Periodicitat de *baldeo* dels carrers en els mesos de juliol, agost i setembre.

Quinta. Dies de la setmana i periodicitat en els quals es realitza la neteja dels parcs i jardins oberts.”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Residuos Sólidos y Limpieza, Sr. Sanchis, siendo del siguiente tenor:

“Primera. El Servicio se presta de lunes a sábado.

Los trabajadores son, según la zona los siguientes:

Zona-1 113

Zona-2 138

Zona-3 60

Existe servicio de fin de semana en las tres zonas con los siguientes trabajadores:

Zona-1 46

Zona-2 21

Zona-3 Entre 7 y 10, según la época baja o alta.

Segunda. En verano la periodicidad es la misma y con los mismos medios humanos.

Tercera. El servicio se presta de lunes a sábado, con periodicidad diaria.

Cuarta. En verano la periodicidad es la misma y con los mismos medios, excepto en la zona 3 que se incrementa un equipo por Paseo Marítimo.

Quinta. El servicio se presta de lunes a sábado, con periodicidad diaria.”



37.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert Berlanga, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 283 del Registro General del Pleno, sobre situación de la contrata de limpieza de los colegios municipales, del siguiente tenor:

“Primera. Nombre d'hores que han realitzat en l'any 2010 i 2011 la contracta que presta el servei de neteja de col·legis municipals.

Segona. Nombre d'hores facturades mensualment.

Tercera. Nombre d'hores facturades durant els mesos de juliol i agost.

Quarta. Hores facturades per centre de treball en els anys 2010 i 2011.

Cinquena. De quina manera es concretaran les retallades i quin és el nombre d'hores que es reduirà a l'hora de prestar el servei?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Educación, Sra. Albert Balaguer, siendo del siguiente tenor:

“Se adjunta el informe emitido desde el Servicio de Servicios Centrales Técnicos, del siguiente tenor:

‘Vista las preguntas que presenta D^a. Rosa Albert Berlanga en su nombre y en el del Grupo Municipal de Esquerra Unida al Ayuntamiento, el técnico municipal que suscribe informa:

En contestación a la primera pregunta se informa que:

- a. Durante el año 2010 las horas realizadas por la contrata que prestaba el servicio de limpieza de los colegios públicos de la ciudad de valencia fueron un total de 260.485,19 horas.*
- b. Durante el mismo periodo del año 2011 el número total de horas realizadas por la contrata fueron de 259.028,79 horas.*

En contestación a la segunda pregunta se informa que:



a. Durante el año 2010 el desglose de horas facturadas mensualmente es el siguiente:

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
23.657,76	23.657,76	24.228,76	23.657,76	23.657,76	24.228,76	11.572,84

AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
8.109,15	23.828,76	23.657,76	24.228,76	25.999,32

b. Durante el año 2011 el desglose de horas facturadas mensualmente es el siguiente:

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
23.657,76	23.657,76	24.036,47	23.459,6	23.459,6	23.459,6	23.459,6

AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
5.864,9	23.459,6	23.459,6	23.459,6	17.594,7

En contestación a la tercera pregunta queda contestada arriba para ambas anualidades.

En contestación a la cuarta pregunta se informa:

a. Las horas facturadas por centro de trabajo durante el año 2010 es el siguiente:

COLEGIO	TOTAL
ANGELINA CARNICER	4.831,00
ANTONIO GARCIA LOPEZ	2.612,50
ANTONIO MACHADO	745,00
APOSTOL SANTIAGO	433,00
ARTISTA FALLERO	3.487,00
AUSIAS MARCH	1.424,00
AVDA. BALEARES N° 103	1.378,00



<i>AYORA</i>	<i>3.203,00</i>
<i>BALLESTER FANDOS</i>	<i>2.097,00</i>
<i>BALMES</i>	<i>4.111,00</i>
<i>BARTOLOME COSSIO</i>	<i>3.859,00</i>
<i>BENIMACLET</i>	<i>2.808,00</i>
<i>BENIMAMET</i>	<i>2.910,00</i>
<i>BLASCO IBAÑEZ VICENTE</i>	<i>1.602,00</i>
<i>CAMPANAR</i>	<i>6.814,00</i>
<i>CARLES SALVADOR</i>	<i>4.265,00</i>
<i>CASTELLAR OLIVERAL</i>	<i>3.004,00</i>
<i>CAVITE ISLA DE HIERRO</i>	<i>4.455,50</i>
<i>CERVANTES</i>	<i>4.587,00</i>
<i>CIUDAD DE BOLONIA</i>	<i>2.503,00</i>
<i>COMUNIDAD VALENCIANA</i>	<i>866,00</i>
<i>CONSERVATORIO</i>	<i>254,00</i>
<i>CRUZ ROJA</i>	<i>792,00</i>
<i>DOCTOR BARCIA GOYANES</i>	<i>550,00</i>
<i>DOCTOR LOPEZ ROSAT</i>	<i>3.017,00</i>
<i>DOCTOR OLORIZ</i>	<i>741,00</i>
<i>E.I. LES RONDALLES (nº 7)</i>	<i>1.117,50</i>
<i>E.I.PINEDO</i>	<i>1.078,50</i>
<i>EL GRAU</i>	<i>1.507,50</i>
<i>ELISEO VIDAL</i>	<i>2.771,00</i>
<i>ENRIQUE TERRASA</i>	<i>6.423,00</i>
<i>EXPLORADOR ANDRES</i>	<i>1.422,00</i>
<i>FAUSTO MARTINEZ</i>	<i>2.304,00</i>
<i>FEDERICO GARCIA LORCA</i>	<i>2.559,00</i>
<i>FERNANDO DE LOS RIOS</i>	<i>729,00</i>
<i>FONTETA</i>	<i>512,00</i>
<i>GARANTIA SOCIAL (TALLER DE CERAMICA)</i>	<i>440,00</i>
<i>GASPAR GIL POLO</i>	<i>3.823,00</i>
<i>GINER DE LOS RIOS</i>	<i>2.332,00</i>
<i>HORNO ALCEDO</i>	<i>3.132,85</i>



<i>HUMANISTA MARINER</i>	<i>1.205,00</i>
<i>JAIME I</i>	<i>1.745,50</i>

<i>COLEGIO</i>	<i>TOTAL</i>
<i>JESUS</i>	<i>2.095,00</i>
<i>JOSE SENENT</i>	<i>2.369,00</i>
<i>JOSE SOTO MICO</i>	<i>6.600,00</i>
<i>JUAN MANUEL MONTOYA</i>	<i>1.411,00</i>
<i>L'AMISTAT</i>	<i>1.422,00</i>
<i>LLUIS BRAILLE</i>	<i>3.669,00</i>
<i>LLUIS GUARNER</i>	<i>2.336,00</i>
<i>LUIS DE SANTANGEL</i>	<i>7.993,00</i>
<i>LUIS VIVES</i>	<i>285,00</i>
<i>MAGISTERIO ESPAÑOL</i>	<i>5.543,00</i>
<i>MALVARROSA</i>	<i>1.420,00</i>
<i>MANUEL GONZALEZ MARTI</i>	<i>3.428,00</i>
<i>MARE NOSTRUM</i>	<i>5.185,00</i>
<i>MAX AUB</i>	<i>2.804,00</i>
<i>MESTALLA</i>	<i>3.909,00</i>
<i>MIGUEL ALDERT NOGUEROL</i>	<i>1.663,00</i>
<i>MIGUEL HERNANDEZ</i>	<i>6.215,00</i>
<i>NICOLAS PRIMITIU</i>	<i>3.688,00</i>
<i>NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN</i>	<i>2.133,00</i>
<i>NUEVE DE OCTUBRE</i>	<i>743,00</i>
<i>PABLO NERUDA</i>	<i>4.227,50</i>
<i>PADRE CATALA</i>	<i>3.848,00</i>
<i>PADRE MANJON</i>	<i>3.665,00</i>
<i>PERELLONET</i>	<i>225,00</i>
<i>PINEDO</i>	<i>2.430,00</i>
<i>PRACTICAS DE MAGISTERIO</i>	<i>4.214,00</i>
<i>PRIMER MARQUES DEL TURIA</i>	<i>2.469,50</i>
<i>PROFESOR RAMIRO JOVER</i>	<i>3.915,00</i>
<i>PROFESOR SANCHIS GUARNER</i>	<i>750,00</i>



<i>PROFESOR SANTIAGO GRISOLIA</i>	<i>3.363,00</i>
<i>PROFESOR SEBASTIAN BURGOS</i>	<i>2.337,00</i>
<i>RAFAEL ALTAMIRA</i>	<i>616,50</i>
<i>RAFAEL MATEU CAMARA</i>	<i>1.996,00</i>
<i>RAQUEL PAYÁ</i>	<i>1.888,00</i>
<i>RODRIGUEZ FORNOS</i>	<i>3.947,00</i>
<i>ROSA LLACER</i>	<i>960,00</i>
<i>RUIZ GIMENEZ (C.E.E)</i>	<i>1.385,00</i>
<i>SALVADOR TUSSET</i>	<i>2.991,00</i>
<i>SAN FERNANDO</i>	<i>767,00</i>
<i>SAN ISIDRO</i>	<i>1.665,00</i>
<i>SAN JOSE DE CALASANZ</i>	<i>2.806,00</i>
<i>SAN JUAN DE LA RIBERA (GUILLEN DE CASTRO)</i>	<i>955,00</i>
<i>SAN PEDRO</i>	<i>3.144,00</i>
<i>SANTA TERESA</i>	<i>981,00</i>

<i>COLEGIO</i>	<i>TOTAL</i>
<i>SANTIAGO CALATRAVA</i>	<i>2.380,00</i>
<i>SANTO ANGEL DE LA GUARDA</i>	<i>3.469,00</i>
<i>SANTO CALIZ</i>	<i>5.950,00</i>
<i>SARA FERNANDEZ</i>	<i>1.324,00</i>
<i>SECTOR AEREO</i>	<i>3.246,00</i>
<i>SERRERIA</i>	<i>1.431,00</i>
<i>TEODORO LLORENTE</i>	<i>3.186,00</i>
<i>TOMAS DE MONTAÑA</i>	<i>4.107,00</i>
<i>TOMAS DE VILLARROYA</i>	<i>1.241,00</i>
<i>TORREFIEL</i>	<i>3.230,00</i>
<i>VICENTE GAOS</i>	<i>2.892,50</i>
<i>VILLAR PALASI</i>	<i>889,40</i>

b. Las horas facturadas por centro de trabajo durante el año 2011 es el siguiente:



<i>COLEGIO</i>	<i>TOTAL</i>
<i>ANGELINA CARNICER</i>	<i>3.300,00</i>
<i>ANTONIO GARCIA LOPEZ</i>	<i>1.859,00</i>
<i>ANTONIO MACHADO</i>	<i>1.155,00</i>
<i>APOSTOL SANTIAGO</i>	<i>418,00</i>
<i>ARTISTA FALLERO</i>	<i>3.630,00</i>
<i>AUSIAS MARCH</i>	<i>1.617,00</i>
<i>AVDA.BALEARES N° 103</i>	<i>1.155,00</i>
<i>AYORA</i>	<i>2.244,00</i>
<i>BALLESTER FANDOS</i>	<i>1.980,00</i>
<i>BALMES</i>	<i>2.959,00</i>
<i>BARTOLOME COSSIO</i>	<i>1.996,50</i>
<i>BENIMACLET</i>	<i>2.970,00</i>
<i>BENIMAMET</i>	<i>3.025,00</i>
<i>BLASCO IBAÑEZ VICENTE</i>	<i>1.650,00</i>
<i>CAMPANAR</i>	<i>3.938,00</i>
<i>CARLES SALVADOR</i>	<i>1.848,00</i>
<i>CASTELLAR OLIVERAL</i>	<i>2.849,00</i>
<i>CAVITE ISLA DE HIERRO</i>	<i>3.712,50</i>
<i>CERVANTES</i>	<i>4.400,00</i>
<i>CIUDAD DE BOLONIA</i>	<i>1.831,50</i>
<i>COMUNIDAD VALENCIANA</i>	<i>990,00</i>
<i>CONSERVATORIO</i>	<i>2.035,00</i>
<i>CRUZ ROJA</i>	<i>990,00</i>
<i>DOCTOR BARCIA GOYANES</i>	<i>1.760,00</i>
<i>DOCTOR LOPEZ ROSAT</i>	<i>2.612,50</i>
<i>DOCTOR OLORIZ</i>	<i>990,00</i>
<i>E.I. LES RONDALLES (n° 7)</i>	<i>1.072,50</i>
<i>E.I.PINEDO</i>	<i>1.732,50</i>

<i>COLEGIO</i>	<i>TOTAL</i>
<i>EL GRAU</i>	<i>1.540,00</i>
<i>ELISEO VIDAL</i>	<i>3.454,00</i>



<i>ENRIQUE TERRASA</i>	<i>3.663,00</i>
<i>EXPLORADOR ANDRES</i>	<i>1.430,00</i>
<i>FAUSTO MARTINEZ</i>	<i>1.705,00</i>
<i>FEDERICO GARCIA LORCA</i>	<i>2.486,00</i>
<i>FERNANDO DE LOS RIOS</i>	<i>1.036,20</i>
<i>FONTETA</i>	<i>1.430,00</i>
<i>GARANTIA SOCIAL (TALLER DE CERAMICA)</i>	<i>440,00</i>
<i>GASPAR GIL POLO</i>	<i>2.398,00</i>
<i>GINER DE LOS RIOS</i>	<i>2.530,00</i>
<i>HORNO ALCEDO</i>	<i>2.060,63</i>
<i>HUMANISTA MARINER</i>	<i>1.430,00</i>
<i>JAIME I</i>	<i>1.980,00</i>
<i>JESUS</i>	<i>1.567,50</i>
<i>JOSE SENENT</i>	<i>1.963,50</i>
<i>JOSE SOTO MICO</i>	<i>6.534,00</i>
<i>JUAN MANUEL MONTOYA</i>	<i>1.650,00</i>
<i>L'AMISTAT</i>	<i>1.650,00</i>
<i>LLUIS BRAILLE</i>	<i>2.519,00</i>
<i>LLUIS GUARNER</i>	<i>2.530,00</i>
<i>LUIS DE SANTANGEL</i>	<i>5.142,50</i>
<i>LUIS VIVES</i>	<i>1.210,00</i>
<i>MAGISTERIO ESPAÑOL</i>	<i>3.228,50</i>
<i>MALVARROSA</i>	<i>1.650,00</i>
<i>MANUEL GONZALEZ MARTI</i>	<i>2.794,00</i>
<i>MARE NOSTRUM</i>	<i>2.893,00</i>
<i>MAX AUB</i>	<i>2.640,00</i>
<i>MESTALLA</i>	<i>2.915,00</i>
<i>MIGUEL ALDERT NOGUEROL</i>	<i>2.365,00</i>
<i>MIGUEL HERNANDEZ</i>	<i>5.445,00</i>
<i>NICOLAS PRIMITIU</i>	<i>2.695,00</i>
<i>NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN</i>	<i>2.392,50</i>
<i>NUEVE DE OCTUBRE</i>	<i>990,00</i>
<i>PABLO NERUDA</i>	<i>3.575,00</i>



<i>PADRE CATALA</i>	<i>3.718,00</i>
<i>PADRE MANJON</i>	<i>3.344,00</i>
<i>PERELLONET</i>	<i>55,00</i>
<i>PINEDO</i>	<i>3.151,50</i>
<i>PRACTICAS DE MAGISTERIO</i>	<i>4.070,00</i>
<i>PRIMER MARQUES DEL TURIA</i>	<i>1.897,50</i>
<i>PROFESOR RAMIRO JOVER</i>	<i>3.740,00</i>
<i>PROFESOR SANCHIS GUARNER</i>	<i>990,00</i>
<i>PROFESOR SANTIAGO GRISOLIA</i>	<i>2.563,00</i>
<i>PROFESOR SEBASTIAN BURGOS</i>	<i>3.602,50</i>

<i>COLEGIO</i>	<i>TOTAL</i>
<i>RAFAEL ALTAMIRA</i>	<i>880,00</i>
<i>RAFAEL MATEU CAMARA</i>	<i>1.265,00</i>
<i>RAQUEL PAYÁ</i>	<i>2.090,00</i>
<i>RODRIGUEZ FORNOS</i>	<i>3.740,00</i>
<i>ROSA LLACER</i>	<i>1.870,00</i>
<i>RUIZ GIMENEZ (C.E.E)</i>	<i>2.134,00</i>
<i>SALVADOR TUSSET</i>	<i>2.849,00</i>
<i>SAN FERNANDO</i>	<i>1.155,00</i>
<i>SAN ISIDRO</i>	<i>1.540,00</i>
<i>SAN JOSE DE CALASANZ</i>	<i>2.640,00</i>
<i>SAN JUAN DE LA RIBERA (GUILLEN DE CASTRO)</i>	<i>962,50</i>
<i>SAN PEDRO</i>	<i>2.068,00</i>
<i>SANTA TERESA</i>	<i>1.375,00</i>
<i>SANTIAGO CALATRAVA</i>	<i>2.530,00</i>
<i>SANTO ANGEL DE LA GUARDA</i>	<i>2.805,00</i>
<i>SANTO CALIZ</i>	<i>5.610,00</i>
<i>SARA FERNANDEZ</i>	<i>1.430,00</i>
<i>SECTOR AEREO</i>	<i>2.585,00</i>
<i>SERRERIA</i>	<i>1.650,00</i>
<i>TEODORO LLORENTE</i>	<i>3.223,00</i>



<i>TOMAS DE MONTAÑA</i>	<i>2.464,00</i>
<i>TOMAS DE VILLARROYA</i>	<i>2.585,00</i>
<i>TORREFIEL</i>	<i>2.915,00</i>
<i>VICENTE GAOS</i>	<i>2.337,50</i>
<i>VILLAR PALASI</i>	<i>1.483,02</i>

En contestación a la quinta pregunta se informa que el ajuste de horas semanales será el siguiente:

<i>COLEGIO</i>	<i>HORAS SEMANALES</i>	<i>HORAS ANUALES</i>
<i>ANGELINA CARNICER</i>	<i>55,25</i>	<i>2.873,00</i>
<i>ANTONIO GARCIA LOPEZ</i>	<i>31,88</i>	<i>1.657,50</i>
<i>ANTONIO MACHADO</i>	<i>25,50</i>	<i>1.326,00</i>
<i>APOSTOL SANTIAGO</i>	<i>8,50</i>	<i>442,00</i>
<i>ARTISTA FALLERO</i>	<i>72,25</i>	<i>3.757,00</i>
<i>AUSIAS MARCH</i>	<i>33,15</i>	<i>1.723,80</i>
<i>AVDA.BALEARES Nº 103</i>	<i>25,00</i>	<i>1.300,00</i>
<i>AYORA</i>	<i>38,25</i>	<i>1.989,00</i>
<i>BALLESTER FANDOS</i>	<i>38,25</i>	<i>1.989,00</i>
<i>BALMES</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>BARTOLOME COSSIO</i>	<i>27,63</i>	<i>1.436,50</i>
<i>BENIMACLET</i>	<i>59,50</i>	<i>3.094,00</i>

<i>COLEGIO</i>	<i>HORAS SEMANALES</i>	<i>HORAS ANUALES</i>
<i>BENIMAMET</i>	<i>61,20</i>	<i>3.182,40</i>
<i>BLASCO IBAÑEZ VICENTE</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>CAMPANAR</i>	<i>59,50</i>	<i>3.094,00</i>
<i>CARLES SALVADOR</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>CASTELLAR OLIVERAL</i>	<i>50,00</i>	<i>2.600,00</i>
<i>CAVITE ISLA DE HIERRO</i>	<i>68,00</i>	<i>3.536,00</i>
<i>CERVANTES</i>	<i>85,00</i>	<i>4.420,00</i>



<i>CIUDAD DE BOLONIA</i>	<i>31,88</i>	<i>1.657,50</i>
<i>COMUNIDAD VALENCIANA</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>CONSERVATORIO</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>CRUZ ROJA</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>DOCTOR BARCIA GOYANES</i>	<i>42,50</i>	<i>2.210,00</i>
<i>DOCTOR LOPEZ ROSAT</i>	<i>48,88</i>	<i>2.541,50</i>
<i>DOCTOR OLORIZ</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>E.I.PINEDO</i>	<i>38,25</i>	<i>1.989,00</i>
<i>EL GRAU</i>	<i>31,88</i>	<i>1.657,50</i>
<i>ELISEO VIDAL</i>	<i>72,25</i>	<i>3.757,00</i>
<i>ENRIQUE TERRASA</i>	<i>54,40</i>	<i>2.828,80</i>
<i>EXPLORADOR ANDRES</i>	<i>29,75</i>	<i>1.547,00</i>
<i>FAUSTO MARTINEZ</i>	<i>29,75</i>	<i>1.547,00</i>
<i>FEDERICO GARCIA LORCA</i>	<i>53,80</i>	<i>2.797,60</i>
<i>FERNANDO DE LOS RIOS</i>	<i>21,67</i>	<i>1.126,84</i>
<i>FONTETA</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>GARANTIA SOCIAL (TALLER DE CERAMICA)</i>	<i>8,50</i>	<i>442,00</i>
<i>GASPAR GIL POLO</i>	<i>38,25</i>	<i>1.989,00</i>
<i>GINER DE LOS RIOS</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>HORNO ALCEDO</i>	<i>34,68</i>	<i>1.803,36</i>
<i>HUMANISTA MARINER</i>	<i>29,75</i>	<i>1.547,00</i>
<i>JAIME I</i>	<i>40,38</i>	<i>2.099,50</i>
<i>JESUS</i>	<i>27,63</i>	<i>1.436,50</i>
<i>JOSE SENENT</i>	<i>38,25</i>	<i>1.989,00</i>
<i>JOSE SOTO MICO SECUNDARIA</i>	<i>97,00</i>	<i>5.044,00</i>
<i>JUAN MANUEL MONTOYA</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>L'AMISTAT</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>LLUIS BRAILLE</i>	<i>42,50</i>	<i>2.210,00</i>
<i>LLUIS GUARNER</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>LUIS DE SANTANGEL</i>	<i>85,00</i>	<i>4.420,00</i>
<i>LUIS VIVES</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>MAGISTERIO ESPAÑOL</i>	<i>49,30</i>	<i>2.563,60</i>
<i>MALVARROSA</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>



<i>MANUEL GONZALEZ MARTI</i>	<i>53,25</i>	<i>2.769,00</i>
<i>MARE NOSTRUM</i>	<i>42,50</i>	<i>2.210,00</i>
<i>MAX AUB</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>MESTALLA</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>

<i>COLEGIO</i>	<i>HORAS SEMANALES</i>	<i>HORAS ANUALES</i>
<i>MIGUEL ALDERT NOGUEROL</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>MIGUEL HERNANDEZ</i>	<i>102,00</i>	<i>5.304,00</i>
<i>NICOLAS PRIMITIU</i>	<i>46,75</i>	<i>2.431,00</i>
<i>Nº 7 LES RONDALLES</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN</i>	<i>48,88</i>	<i>2.541,50</i>
<i>NUEVE DE OCTUBRE</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>PABLO NERUDA</i>	<i>74,37</i>	<i>3.867,24</i>
<i>PADRE CATALA</i>	<i>72,25</i>	<i>3.757,00</i>
<i>PADRE MANJON</i>	<i>63,75</i>	<i>3.315,00</i>
<i>PINEDO</i>	<i>65,88</i>	<i>3.425,50</i>
<i>PRACTICAS DE MAGISTERIO</i>	<i>80,75</i>	<i>4.199,00</i>
<i>PRIMER MARQUES DEL TURIA</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>PROFESOR RAMIRO JOVER</i>	<i>79,47</i>	<i>4.132,44</i>
<i>PROFESOR SANCHIS GUARNER</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>PROFESOR SANTIAGO GRISOLIA</i>	<i>46,75</i>	<i>2.431,00</i>
<i>PROFESOR SEBASTIAN BURGOS</i>	<i>78,63</i>	<i>4.088,50</i>
<i>RAFAEL ALTAMIRA</i>	<i>19,13</i>	<i>994,50</i>
<i>RAFAEL MATEU CAMARA</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>RAQUEL PALLA</i>	<i>42,50</i>	<i>2.210,00</i>
<i>RODRIGUEZ FORNOS</i>	<i>72,25</i>	<i>3.757,00</i>
<i>ROSA LLACER</i>	<i>42,50</i>	<i>2.210,00</i>
<i>RUIZ GIMENEZ (C.E.E)</i>	<i>41,65</i>	<i>2.165,80</i>
<i>SALVADOR TUSSET</i>	<i>55,25</i>	<i>2.873,00</i>
<i>SAN FERNANDO</i>	<i>21,25</i>	<i>1.105,00</i>
<i>SAN ISIDRO</i>	<i>29,75</i>	<i>1.547,00</i>
<i>SAN JOSE DE CALASANZ</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>

<i>SAN JUAN DE LA RIBERA (GUILLEN DE CASTRO)</i>	<i>20,53</i>	<i>1.067,56</i>
<i>SAN PEDRO</i>	<i>33,15</i>	<i>1.723,80</i>
<i>SANTA TERESA</i>	<i>29,75</i>	<i>1.547,00</i>
<i>SANTIAGO CALATRAVA</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>SANTO ANGEL DE LA GUARDA</i>	<i>51,00</i>	<i>2.652,00</i>
<i>SANTO CALIZ</i>	<i>110,50</i>	<i>5.746,00</i>
<i>SARA FERNANDEZ</i>	<i>29,75</i>	<i>1.547,00</i>
<i>SECTOR AEREO</i>	<i>46,75</i>	<i>2.431,00</i>
<i>SERRERIA</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>TEODORO LLORENTE</i>	<i>63,75</i>	<i>3.315,00</i>
<i>TOMAS DE MONTAÑA</i>	<i>38,25</i>	<i>1.989,00</i>
<i>TOMAS DE VILLARROYA</i>	<i>59,50</i>	<i>3.094,00</i>
<i>TORREFIEL</i>	<i>55,25</i>	<i>2.873,00</i>
<i>VICENTE GAOS</i>	<i>44,63</i>	<i>2.320,76</i>
<i>VILLAR PALASI</i>	<i>34,00</i>	<i>1.768,00</i>
<i>LIMPIEZA DE PATIOS</i>	<i>538,00</i>	<i>27.976,00</i>
	<i>4.920,38</i>	<i>255.859,50</i>

38.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 284 del Registro General del Pleno, sobre el mantenimiento de parques y jardines, del siguiente tenor:

“Primera. Estant pròxim el termini de finalització de la pròrroga de la contracta de manteniment de parcs i jardins en la ciutat, quan s’ha previst traure a concurs els nous plecs?

Segona. Està estudiant-se la possibilitat d’unificar aquest servei amb uns altres que en l’actualitat se n’ocupen de forma independent?

Tercera. En quins dies de la setmana es realitza el manteniment dels parcs i jardins en cadascun dels barris de la ciutat de València per part de les diferents



empreses concessionàries i quin és el nombre de treballadors i treballadores assignades per a la realització de les dites i quina és la categoria professional i funció que ocupen?

Quarta. En quins dies de la setmana dels mesos de juliol i agost es realitza el manteniment dels parcs i jardins en cadascun dels barris de la ciutat de València per part de les diferents empreses concessionàries i nombre de treballadors i treballadores assignades per a la realització de les dites i quina és la categoria professional i funció que ocupen?

Cinquena. Quin és el servei que es presta els caps de setmana i quin és el nombre de treballadors assignats a la realització del dit servei?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Parques y Jardines, Sr. Sanchis, siendo del siguiente tenor:

“Contestada en el Pleno de noviembre de 2001.”

39.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 285 del Registro General del Pleno, sobre viviendas de propiedad municipal que están vacías, del siguiente tenor:

“Primera. Nombre d'habitatges propietat municipal que en aquest moment es troben buits.

Segona. Motius pels quals, actualment, no estan sent utilitzats.”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Patrimonio y Gestión Patrimonial, Sr. Novo, siendo del siguiente tenor:

“En el Servicio de Bienestar Social se cuenta con 11 viviendas, estando pendientes de nueva adjudicación 2 y el resto en fase de rehabilitación o pendiente de rehabilitación integral.

Por otra parte, la sociedad municipal Aumsa cuenta con 44 viviendas disponibles, en régimen de arrendamiento o de arrendamiento con opción de compra, existiendo en la actualidad 18 solicitudes en trámite.

En el Servicio de Patrimonio se encuentran actualmente desocupadas 21 viviendas, estando algunas en trámites de adjudicación, siendo los motivos muy variados, como son, desde el fallecimiento reciente del anterior inquilino sin que exista persona con derecho a subrogarse en el contrato, el cambio de una vivienda a otra por motivos de salud, la renuncia al arrendamiento, o el precario estado del inmueble.”

40.

Pregunta suscrita por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 286 del Registro General del Pleno, sobre el proyecto modificado de los jardines de Monforte, del siguiente tenor:

“El passat 30 de desembre la Junta de Govern Local va aprovar, per despatx extraordinari, un nou projecte modificat del jardí protegit de Montfort que suposa una modificació del contracte d'obres: una tercera pròrroga a l'execució de les dites obres i un increment en el cost de més de 209.000 euros, gairebé el 20% més del pressupost inicial.

Cal recordar que es tracta d'una obra finançada a càrrec del Pla E, que pateix un increment en el seu pressupost i en els terminis establerts per a la seva finalització, perllongant-se en el temps, per tant, més enllà del 31 de desembre de 2011, data límit per a executar les obres que es troben sota aquest Pla.

El projecte actual de remodelació del jardí declarat monument artístic en 1941, té com a objectiu la recuperació integral del jardí històric, la posada en valor del conjunt BIC i l'execució d'una nova àrea de manteniment del jardí. Per la importància de l'obra planificada no és comprensible com unes obres, el termini inicial de les quals de finalització era el de març de 2011, s'han anat ajornant fins al 31 de desembre, data en la



qual s'ha tornat a demanar altra pròrroga al ser impossible la seva finalització en aquest termini.

El projecte es va aprovar el 20 d'agost de 2010 i al setembre de 2011 es va presentar un projecte modificat justificat que les obres de recuperació del jardí històric han hagut de ser compatibles amb la investigació arqueològica que s'ha portat a terme en el jardí, que ha suposat considerables troballes que han modificat el resultat final del projecte. Per la importància dels mateixos, es va decidir ampliar la investigació a tot el recinte, el que ha incrementat substancialment el cost de l'excavació arqueològica.

En l'excavació arqueològica completa de la parcel·la annexa, resta de la de l'antic Palau de Ripalda, s'ha trobat diferents estructures, entre elles traces de la xarxa d'antigues sèquies del jardí, diferents restes de fonamentacions, paviments i murs, restes de mur de tapiat medieval i altres murs posteriors al costat del reixat que recau a l'accés al Palau i resta del mur de Ripalda.

Per tot això, es planteja les següents preguntes:

Primera. Quin és l'estat i previsió de les obres que s'estan realitzant als jardins de Montfort?

Segona. Quins són els terminis previstos en l'execució i finalització de les obres?

Tercera. Afecta d'alguna forma aquesta nova modificació i la pròrroga que comporta al seu finançament a càrrec del Pla E?

Quarta. Quin és la previsió de posada en valor de les restes arqueològiques trobades?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Parques y Jardines, Sr. Sanchis, siendo del siguiente tenor:

“Primera. Las obras se encuentran terminadas estando en periodo de pruebas las instalaciones (fuentes ornamentales, fuentes bebedero, redes de riego, etc.), ya que

precisan de los periodos de tiempo habituales de uso, pruebas éstas que no se han podido ejecutar durante las obras por estar trabajando en ellas.

Segunda. Los términos previstos en la ejecución y finalización de las obras son los que se desprenden de la propia adjudicación y de las dos prórrogas solicitadas y concedidas por la Administración del Estado debido principalmente a la aparición de restos arqueológicos que ha habido que documentar y cuya finalización ha coincidido con el final del año 2011.

Tercera. No afecta de ninguna forma la modificación y la prórroga a la financiación, dado que en el presupuesto aprobado para la obra por la Administración del Estado está incluido el mayor coste contemplado en el modificado.

Cuarta. No existe previsión de poner en valor los restos arqueológicos hallados ya que supondría el cambio de la estructura del jardín, lo que no es posible dado que se trata de un jardín histórico y, caso de que se pudieran poner, su accesibilidad sería muy dificultosa a la vista de las trazas de los restos documentados.”

41.

Pregunta suscrita por el portavoz del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 287 del Registro General del Pleno, sobre la Agencia Municipal de la Bici, del siguiente tenor:

“El passat mes de novembre es va presentar al Ple una moció conjunta de tots els grups de l’oposició sobre el foment de la mobilitat sostenible a la ciutat de València que va ser rebutjada, aprovant finalment una moció en la que s’acordava crear l’Agència Municipal de la Bici com a una unitat de gestió integral d’aquest mitjà de transport.

En relació a aquests fets es presenta les següents preguntes:

Primera. S’ha creat l’Agència Municipal de la Bici?

Segona. Qui conforma la citada Agència?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Circulación y Transportes, Sr. Novo, siendo del siguiente tenor:

“La Agencia Municipal de la Bicicleta aún no se ha creado.”

42.

Pregunta suscrita por el portavoz del Grupo EUPV, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 288 del Registro General del Pleno, sobre ubicación de solares para centros educativos de iniciativa social (CIS), del siguiente tenor:

“L’avantprojecte de Llei d’Acompanyament als Pressupostos de la Generalitat de 2012 assenyalava que la Generalitat podrà col·laborar amb els particulars en la promoció de centres educatius d’iniciativa social (CIS), amb la finalitat de garantir la llibertat d’ensenyament. És per això que podrà atorgar concessions sobre béns demaniales de la seua titularitat, així com els que hagen transmès altres administracions, per a la construcció de centres educatius de titularitat privada que reunisquen els requisits per a ser sostinguts amb fons públics.

Segons aquest plantejament, els col·legis serien centres concertats –és a dir, privats subvencionats amb fons públics- i gaudirien d’una concessió de 75 anys durant els quals serien explotats per l’empresa privada, amb el pagament d’un cànon per la cessió dels terrenys públics.

En el passat ple del mes de desembre es va presentar una moció conjunta dels grups de l’oposició en la qual es demanava que l’Ajuntament de València demanara al conseller d’Educació la retirada de la seua proposta de cedir sòl públic a empreses privades per a construcció i explotació de centres escolars durant 75 anys. La moció va ser rebutjada per l’equip de govern.

Per tot això, el regidor que subscriu, en el seu nom i el nom del grup municipal, formula les següents preguntes:

Primera. Té l’Ajuntament previst cedir sòl públic a la Generalitat per a la construcció dels centres d’iniciativa social?

Segona. En cas afirmatiu, quina és la ubicació dels solars destinats a aquesta finalitat i com estan grafiats al PGOU?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Educación, Sra. Albert Balaguer, siendo del siguiente tenor:

“Primera. El Ayuntamiento seguirá colaborando y cooperando con la Generalitat mediante la cesión del suelo que ésta solicite para la construcción de nuevos centros docentes, según lo establecido en la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Segunda. La parcela o parcelas que la Generalitat solicite a tal fin al Ayuntamiento, con calificación educativo-cultural en el PGOU.”

43.

Pregunta suscrita por la Sra. Menguzzato, del Grupo Socialista, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 289 del Registro General del Pleno, sobre la Hipoteca Joven, del siguiente tenor:

“La Concejalía de Juventud viene ofreciendo desde hace años, desde la Oficina de Vivienda Joven, el desarrollo del Programa Hipoteca Joven. Este programa facilita los trámites y gestión de la citada hipoteca que gestiona en la actualidad el Banco Pastor.

Por ello, la concejala que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Cuántas hipotecas se han tramitado durante este último año?

Segunda. ¿En términos económicos de qué cantidad estamos hablando?

Tercera. ¿Cuál ha sido el importe medio de las hipotecas solicitadas?

Cuarta. ¿Cuál ha sido el perfil medio del solicitante de las mismas? (Edad, condiciones laborales...).

Quinta. ¿Cuántas solicitudes se han denegado por parte del Banco Pastor? ¿Cuáles han sido los motivos por los que no se han concedido las hipotecas?

Sexta. ¿Cuántos jóvenes han solicitado información en la Oficina de Vivienda Joven sobre el programa Hipoteca Joven?”



La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Juventud, Sra. Simón, siendo del siguiente tenor:

“En 2011 se han presentado 331 operaciones, de las que 155 han sido denegadas, principalmente por temporalidad en el empleo del titular, carecer de avalistas o no realizar aportación mínima de recursos propios a la operación de compra. El precio medio de compra de las operaciones es de 140.000 €, con un préstamo de importe medio de 112.00 €. El perfil medio de las operaciones autorizadas es de parejas entre 25 y 35 años, uno de ellos con empleo fijo, o si los dos son temporales con aval de los padres, con unos ingresos medios de 1.000 €. Y 793 visitas jóvenes han pasado en 2011 por la Oficina solicitando información sobre el Programa de Hipoteca Joven.”

44.

Pregunta suscrita por la Sra. Menguzzato, del Grupo Socialista, de fecha 16 de enero de 2012 y nº 290 del Registro General del Pleno, sobre la construcción de una residencia por parte de la Fundación Ayuda al Desvalido, que preside la Sra. Esther Koplowitz, del siguiente tenor:

“La Fundación Ayuda al Desvalido que preside Esther Koplowitz anunció que tenía previsto la construcción de una segunda residencia en la ciudad de Valencia. La primera de ellas fue la residencia y centro de día La Nostra Casa-Vall de la Ballestera, que se puso en marcha después de su donación al Ayuntamiento de Valencia en el año 2004.

Por ello, la concejala que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Qué trámites hasta el momento se han realizado por parte del Ayuntamiento sobre la construcción de esta residencia por parte de la Fundación que preside Esther Koplowitz?

Segunda. ¿Qué noticias se tienen al respecto?

Tercera. ¿Se ha puesto en contacto la citada Fundación con algún miembro del Ayuntamiento para iniciar los trámites oportunos para su construcción y su futura donación a la ciudad de Valencia?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Bienestar Social e Integración, Sra. Torrado, siendo del siguiente tenor:

“Primera. A finales del año 2006 se reúnen las personas representantes de la Fundación Esther Koplowitz con la teniente alcalde del Área de Progreso Humano y Cultura y concejala de Bienestar Social e Integración, acordando en la misma continuar con la colaboración entre ambas entidades a través de la construcción y equipamiento de una segunda residencia para personas con discapacidad intelectual en la ciudad.

Se inician los trámites necesarios para localizar una parcela de terreno idónea para tal fin. Finalmente y tras sucesivas gestiones, en fecha 19 de octubre de 2007 se suscribe un convenio entre el Excelentísimo Ayuntamiento y la Generalitat Valenciana, por el que esta última cede al Ayuntamiento las parcelas A-14, A-16 y EL-1 del Plan Especial Nuevo Hospital Universitario La Fe.

El 28 noviembre 2008 el Pleno municipal aprueba una modificación puntual del Plan Especial Nuevo Hospital Universitario la Fe, Residencia para personas con discapacidad intelectual, con el dictamen favorable del Consell Juridic Consultiu de la Comunitat Valenciana y de la Comisión de Vivienda, Grandes Proyectos y Urbanismo.

En febrero de 2010 la Conselleria de Sanidad presenta un escrito en el que comunica al Ayuntamiento de Valencia que, una vez resueltas las incidencias que afectaban a la ocupación de las parcelas, se autoriza por la Conselleria de Sanidad la ocupación de las mismas y el inicio de las obras de ejecución para la finalidad propuesta.

Paralelamente a estas gestiones se comienza a trabajar conjuntamente en la elaboración de un nuevo convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Valencia y la Fundación Esther Koplowitz con motivo de la construcción, equipamiento y donación de una nueva residencia. En el momento actual se encuentra en poder de la Fundación el último borrador remitido por el Servicio municipal de Bienestar Social.

Segunda. A través de las comisiones periódicas establecidas para el seguimiento de la actual Residencia La Nostra Casa-Vall de la Ballestera entre personal técnico municipal y representantes de la Fundación, se manifiesta el interés de la Fundación en continuar con la dotación de dicho recurso a la ciudad en el momento en que la situación económica actual sea propicia para ello.

Tercera. Tal y como se indica en la respuesta de la primera pregunta, personas representantes de la Fundación, a través de una reunión con la teniente alcalde del Área de Progreso Humano y Cultura y concejala de Bienestar Social e Integración, expresan el interés y propósito de ampliar su colaboración dotando de una segunda residencia dirigida a personas con discapacidad intelectual a la ciudad.

En fecha 25 de marzo de 2010 se recibe escrito de la Fundación Esther Koplowitz en el que manifiestan que tras la elaboración del proyecto básico por sus arquitectos, consideran que *‘las parcelas citadas (A14, A16 y EL1 del Plan Especial del Nuevo Hospital Universitario La Fe), son adecuadas para la construcción de la Residencia destinada a personas con discapacidad que proyectamos realizar en Convenio con vuestro Ayuntamiento’*.

En la página web de la Fundación se constata la construcción y equipamiento de dicho recurso, dentro de sus planes de actuación.”

45.

Pregunta suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 291 del Registro General del Pleno, en relación al Centro Cultural La Rambleta, del siguiente tenor:

“Primera. Per què l'accionariat actual de la societat adjudicatària del Centre Cultural la Rambleta, Bulevar de las Artes y la Cultura, SA, és diferent del què apareix en l'acord de la Junta de Govern Local del 28 d'abril del 2006?

Segona. Per quines raons es van acceptar els canvis d'accionariat en Bulevar de las Artes y la Cultura, SA tant el 28 de desembre del 2007 com l'11 de setembre del 2009 respectivament?

Tercera. Quina experiència en gestió d'espais culturals tenen les societats que constitueixen la concessionària actual?

Quarta. Quina experiència en gestió d'espais culturals té, més concretament, Àmbito de Gestión Cultural, SL?

Quinta. Quins altres espais ha gestionat fins a la data de hui Àmbito de Gestión Cultural, SL?

Sexta. L'11 de setembre del 2009 la Junta de Govern Local va acordar l'entrada de Secopsa Servicios, SA en l'accionariat de l'adjudicatària del Centre Cultural la Rambleta. Secopsa Servicios, SA va ser una de les empreses que va optar a la concessió el 28 d'abril de 2006 junt a Istmos Comunicación, quedant en segon lloc. Per a l'acord de l'11 de setembre del 2009, la Junta de Govern Local va estudiar i tindre en compte si aquest fet podria entrar en col·lisió amb les lleis de contractes de les administracions públiques?

Sèptima. El 5 d'agost del 2011 la societat concessionària, Bulevar de las Artes y la Cultura, SA, va demanar un nou canvi en l'accionariat. Té constància l'equip de govern de quina és la part accionarial que ix de la societat? I quines són les empreses que pretenen entrar?

Octava. En quina situació es troba el procés detallat en la pregunta 7?

Novena. Per quines raons la Junta de Govern Local va aprovar successives ampliacions del termini d'execució de les obres del Centre Cultural la Rambleta; concretament, el 22 del juliol 2011 i el 5 de febrer del 2010?

Dècima. Quina va ser la data límit aprovada per la Junta de Govern Local del 22 de juliol 2011? I del 5 de febrer de 2010?

Onzena. Després d'esta última ampliació del termini, 22 juliol 2011, se n'ha acceptat un altra? Ara mateix l'acabament i lliurament de la construcció de la Rambleta es troba fora de termini?

Dotzena. Amb quina previsió de dates treballa la Junta de Govern Local perquè es produïska el lliurament de l'obra?

Tretzena. La Junta de Govern Local té preparades mesures contra la concessionària, Bulevar de las Artes y la Cultura, SA, per l'endarreriment constant de les obres des de la data original de lliurament, del 22 de febrer de 2010?

Catorzena. En setembre i octubre del 2011 l'Ajuntament de València va anular dues accions culturals amb repercussió internacional: la Mostra de Cinema del Mediterrani i el Festival de Teatre VEO. Aquestes retallades van suposar un estalvi conjunt de 2,3 milions d'euros. Com va dir l'alcaldeessa Rita Barberà: *'se va a ahorrar y dedicar a otras cosas necesarias'*. Existeix cap relació entre aquestes retallades i la dotació pressupostària per al 2012 de 710.387,55 euros per a pagar el cànon de construcció i 1.884.000 euros per a pagar la programació cultural, un total de 2.594.387,55 euros destinats a pagar el cànon de la concessionària de la Rambleta? És la posada en marxa del Centre Cultural la Rambleta la *'cosa necesaria'* a la que es referia l'alcaldeessa?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Cultura, Orquesta y Banda, Sra. Beneyto, siendo del siguiente tenor:

“Primera y Segunda. Los socios que inicialmente constituyeron la sociedad concesionaria del Centro Cultural La Rambleta, Bulevar del Arte y la Cultura, SA (en adelante, BAC) solicitaron, en cumplimiento de lo estipulado en la cláusula 20 del Pliego de Condiciones Administrativas que rige la contratación, dos cambios en el accionariado de la sociedad por compraventa de acciones, que dieron lugar a sendos acuerdos de la Junta de Gobierno Local de fechas 28 de diciembre de 2007 y 11 de septiembre de 2009, una vez recabada la documentación precisa y emitidos los informes necesarios de distintos servicios económicos, financieros y de contratación municipales así como de la Asesoría Jurídica Municipal. Asimismo comunicaron el 5 de agosto de 2011 una nueva transmisión de acciones, que está tramitándose.

Tercera, Cuarta y Quinta. De acuerdo con el carácter de construcción y explotación del contrato de concesión de obra pública y explotación del Centro Cultural

La Rambleta, la sociedad concesionaria está conformada por varias empresas, unas de ellas dedicadas a la construcción y otras a la gestión cultural. En el caso de la empresa Ámbito de Gestión Cultural, SL, vinculada al mundo cultural y con gran experiencia en esta materia, en ningún caso va a explotar ni gestionar el centro, ya que para la explotación del mismo la sociedad concesionaria ha contratado personal cualificado y con experiencia suficiente para ello.

6.- El acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local el 11 de septiembre de 2009 autorizó a las empresas Ruzafa Show, SL y Construcciones Valencia Constitución, SL, socias de la sociedad concesionaria BAC, para transmitir acciones a SECOPSA Servicios, SA y Ortiz Construcciones y Proyectos, SA, respectivamente; previos los informes técnicos y de la Asesoría Jurídica Municipal necesarios, no existiendo ningún reparo legal al respecto.

Séptima y Octava. Mediante instancia presentada por BAC el pasado 5 de agosto de 2011 se comunica, en cumplimiento de la cláusula 20 del Pliego de Condiciones Administrativas que rige la contratación, un cambio en el accionariado de la sociedad por compraventa de acciones de la concesionaria a NEPEFE, SL (6,66 %) y EPINEPELUS 2000, S.L. (13,33%). Dicha comunicación dio origen al correspondiente procedimiento, encontrándose en este momento pendiente de la aportación de la documentación requerida a la sociedad por parte del Servicio de Contratación.

Novena y Décima. La fecha inicial de finalización de las obras de ejecución del Centro Cultural La Rambleta era el 22 de febrero de 2010, plazo prorrogado por acuerdos de la Junta de Gobierno Local de fecha 5 de febrero de 2010 (hasta el 22 de julio de 2011) y de 22 de julio de 2011 (hasta el 30 de octubre de 2011). Dichos acuerdos fueron adoptados en base a causas no imputables al Ayuntamiento ni a la sociedad concesionaria, condicionados a la urbanización simultánea a la edificación del ámbito del propio Centro y de sus espacios próximos, así como de los accesos, y con los previos informes técnicos y jurídicos necesarios.

Undécima y Duodécima. Las obras del Centro Cultural ya han finalizado y en este momento se están realizando por parte de los servicios municipales competentes las

inspecciones previas a la puesta en funcionamiento del edificio, a fin de que se subsanen las deficiencias que pudiesen detectarse.

Decimotercera. En consecuencia con la respuesta a las preguntas números 9 y 10, no ha lugar a la imposición de penalidades a la empresa concesionaria.

Decimocuarta Las actividades culturales que, por razones de austeridad presupuestaria, han sido suspendidas temporalmente en absoluto están relacionadas con la puesta en marcha del Centro Cultural La Rambleta, cuya contratación fue adjudica el 28 de abril del 2006.”

46.

Pregunta suscrita por el Sr. Estrela, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 292 del Registro General del Pleno, sobre puntos hidrantes próximos al CEIP Teodor Llorente, del siguiente tenor:

“La comunitat escolar del CEIP Teodor Llorente de la nostra ciutat ens ha mostrat interès per saber la ubicació concreta dels punts hidrants als que tindrien accés en cas d'emergència al centre.

Per la qual cosa, el regidor que a sota signa presenta la següent pregunta:

Única. Quina és la ubicació dels punts hidrants més propers al CEIP Teodor Llorente susceptibles de ser usats en cas d'emergència?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Educación, Sra. Albert Balaguer, siendo del siguiente tenor:

“Consultada la Xarxa Municipal d'Hidrants, existeixen els següents hidrants més pròxims a les eixides del centre escolar susceptibles de ser usats en cas d'emergència:

Hidrante H-315, situat al carrer del Bon Ordre, s/n (front núm. 7).

Hidrante H-115, situat al carrer d'Àngel Guimerà núm. 36.

Hidrant H-104, situat al carrer de Joan Llorens, entre els núm. 39 i 41.

S'adjunta plànol* de situació del dits hidrants.”

El mencionado plano obra en el expediente de la sesión.

47.

Pregunta suscrita por el Sr. Sánchez, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 293 del Registro General del Pleno, sobre los expedientes de responsabilidad patrimonial, del siguiente tenor:

“Siendo una competencia municipal la resolución de las reclamaciones de responsabilidad patrimonial que afectan a los ciudadanos, en relación con estos datos el concejal que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Cuántos expedientes referentes a la responsabilidad patrimonial de este Ayuntamiento se tramitaron en 2010 y en 2011? (Por separado).

Segunda. ¿Cuántos de los citados expedientes se resolvieron a favor de la Administración y cuántos a favor de los interesados?

Tercera. ¿Cuántas sentencias se han aceptado favorables a la demanda del interesado en contra de la desestimación inicial del Ayuntamiento en 2010 y 2011?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el Concejal delegado de Responsabilidad Patrimonial, Sr. Crespo, siendo del siguiente tenor:

“A la primera y a la segunda:

- Ejercicio 2010

Se tramitaron 667 expedientes, desglosándose las resoluciones adoptadas del siguiente modo:



- Resoluciones desestimatorias	364
- Resoluciones estimatorias (total o parcialmente)	106
- Archivadas por pago o por otra entidad u otra causa	9
- Se tuvo por desistidas, se aceptó la renuncia o se declaró la caducidad	172
- Se inadmitieron	16
- Ejercicio 2011	

Se tramitaron 1.364 expedientes, desglosándose las resoluciones adoptadas del siguiente modo:

- Resoluciones desestimatorias	963
- Resoluciones estimatorias (total o parcialmente)	179
- Archivadas por pago o por otra entidad u otra causa	10
- Se tuvo por desistidas, se aceptó la renuncia o se declaró la caducidad	196
- Se inadmitieron	16

A la tercera:

- Ejercicio 2010	
- Sentencias estimatorias (favorables recurrente)	49
- Sentencias desestimatorias (favorables Ayuntamiento)	125
- Total	174
- Ejercicio 2011	
- Sentencias estimatorias (favorables recurrente)	52

- Sentencias desestimatorias (favorables Ayuntamiento)	118
- Total	170.”

48.

Pregunta suscrita por la Sra. Calabuig, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 294 del Registro General del Pleno, en relación con la Cabalgata de Reyes, del siguiente tenor:

“La tradicional cabalgata que se celebra en nuestra ciudad con motivo de los Reyes Magos es un acto en el que se mezcla el arte, la tradición y la cultura; que moviliza a miles de ciudadanos que aspiran junto a sus hijos a participar de esta fiesta que une ilusión y sentimientos. Es también, para aquellos que trabajan en la elaboración de elementos artísticos y diversos materiales que participarán de este desfile festivo, una oportunidad de mostrar su capacidad creativa y también una oportunidad para obtener un beneficio que le permita continuar con su actividad, como ocurre con algunos artistas falleros de nuestra ciudad.

Por ello, la concejala que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. De las carrozas que participaron en la cabalgata de Reyes, ¿cuántas se han contratado con empresas de la ciudad y cuál es la cuantía económica?

Segunda. ¿En qué localidades está ubicada la sede social y/o talleres de las anteriores empresas? Indicando las cantidades y trabajos por las que se ha contratado con ellas, especificando la cuantía que corresponde a cada empresa.

Tercera. ¿Qué procedimiento se ha utilizado para contratar este tipo de trabajos?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Fiestas y Cultura Popular, Sr. Lledó, siendo del siguiente tenor:

“Primera. Once carrozas, por un total de 20.502,30 €.



Segunda. Las anteriores empresas están ubicadas en Valencia, el resto en Alicante (11.646,60 €), Catarroja (3.350,23 €) y Gdella (6.350,23 €).

Tercera. Contrato menor.”

49.

Pregunta suscrita por el Sr. Broseta, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 295 del Registro General del Pleno, en relación al Pacto por el Empleo de la Ciudad de Valencia, del siguiente tenor:

“La crisis económica que atravesamos hace años debería situar a la promoción de empleo como prioridad para el Ayuntamiento de Valencia. Sin embargo, esta partida del presupuesto total del consistorio no ha aumentado nada para el año 2012, a pesar de la situación de desempleo actual en la ciudad de Valencia.

En este sentido, el concejal que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Cuál es el estado de ejecución de los proyectos y las acciones en 2011 del Servicio de Empleo y Formación de Proyectos Emprendedores y de la Fundación de la Comunidad Valenciana del Pacto para el Empleo en la ciudad de Valencia?

Segunda. ¿Qué actuaciones tiene previstas para el ejercicio 2012 desde el Servicio de Empleo y Promoción de Proyectos Emprendedores y la Fundación de la Comunidad Valenciana del Pacto para el Empleo en la ciudad de Valencia?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Empleo y Proyectos Emprendedores, Sra. Puchalt, siendo del siguiente tenor:

“Respecto al Servicio de Empleo y Proyectos Emprendedores:

Primera. Se adjunta cuadro de ejecución de los proyectos y acciones 2011.

Segunda. Las actuaciones previstas a fecha de hoy desde el Servicio de Empleo y Proyectos Emprendedores son:

A) Proyectos Europeos:

1. A) - Programa de Aprendizaje Permanente (PAP). Solicitud de subvención al subprograma Leonardo da Vinci – Acción Movilidades.

Objetivo: Fomentar la movilidad transnacional de personas desempleadas en el mercado laboral europeo y que hayan alcanzado título de formación profesional o título universitario.

Proyecto Europa Joven: 25 becas más curso de formación idiomas más prácticas formativas en empresas europeas.

2. A) – PAP. Convocatoria Leonardo da Vinci – Asociacionismo, Proyecto de intercambio de experiencias. Proyecto NEPCO. Aprobado. Ejecución 2012 y 2013, socios:

- Ayuntamiento de Valencia. Servicio de Empleo y Proyectos Emprendedores.

- Ayuntamiento de Randers. Centro para el Desarrollo de Competencias y Rotación Laboral. Dinamarca.

- Organización Iniciativa para el Crecimiento de la Región de Harz. Alemania.

B) Fondo Local para la Formación y el Empleo y Autoempleo 2012.

El Ayuntamiento de Valencia, a través de la Concejalía de Empleo y Proyectos Emprendedores, ha previsto continuar con las medidas ya puestas en marcha durante los dos últimos ejercicios (2010-2011), a través del Fondo Local para Formación, Empleo y Autoempleo 2012.

En el presente ejercicio el presupuesto para el Fondo Local asciende, al igual que en el 2011, a 2.400.000 €, de los cuales 1.116000 €, van dirigidos para convocar las Ayudas de Valencia Emprende:



- ✓ Ayudas Municipales a las Iniciativas Empresariales Valencia Emprende 2012.
- ✓ Ayudas Municipales a la Contratación Valencia Emprende 2012.
- ✓ Ayudas Municipales a la Consolidación Empresarial Valencia Emprende 2012.

El resto de dicho presupuesto se utilizará para los Planes de Incentivos a la Formación y el Empleo. Desde el Servicio de Empleo y Proyectos Emprendedores se ha empezado a trabajar y se están preparando para su puesta en marcha dentro de los Planes de Formación y Empleo VLC 2012, entre otros, los siguientes:

- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Logística Dependencias, Empleo.
- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Hostelería: Camarero/a-Restaurante Bar.
- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Hostelería: Cocina Actual.
- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Rutas Turísticas.
- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Monitor/a de Actividades Acuáticas.
- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Tecnología y comunicación.
- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Sastrería e Indumentaria.
- ✓ Plan de Formación y Empleo Local VLC 2012 Atención Socio-Sanitaria de Personas en el Domicilio.
- ✓ Plan Empleo a la puesta en marcha de la Agencia de Colocación.



C) Solicitud reconversión centro asociado Servef en agencia de colocación.

D) Solicitud subvención programas convocatorias Servef, Ministerio, Diputación, etc. cuando las convoquen.

E) Acciones desde Valencia Emprende: continuar con las acciones de años anteriores y esperar a las convocatorias que se aprueben desde otras Administraciones.

Así mismo, respecto al estado de ejecución de los proyectos y acciones en 2011 de la Fundación de la Comunidad Valenciana del Pacto para el Empleo en la Ciudad de Valencia informo:

PROGRAMAS 2011 DE LA FCVPE	PPTO	CONTR.	BENEFICIARIOS		INSERCIÓN
			Insert.	No Insert.	
Acciones Formativas dirigidas a desempleados EMPACT 10-11	72.645,01€	5	15	-	5
Acciones de Seguimiento Real del Mercado Laboral EMPACT 10-11	4.130,29€	-	-	97	-
Asesoramiento y Tutorización de Empresas de nueva creación EMPACT 10-11	34.751,88€	3	-	77*	-
Plan de Creación de Empresas EMPACT 10-11	56.099,64€	5	60*	-	5
Programa de Recolocación EMPACT 10-11	51.341,90€	4	18	-	18
Taller de Empleo "Vidrio Artesanal II"	272.621,86€	37	-	-	
Tens una Oportunitat	248.706,00€	56	-	-	
PIE Discapacidad Severa	35.581,59€	5	30	-	13
PIE Inclusión Social	38.120,12€	5	30	-	15
PIE Jóvenes	38.633,48€	6	60	-	53
PIE Mayores de 45 años	36.898,03€	4	40	-	33
PIE Motiva't 10-11	190.585,48€	9	66	-	34
TFC Bar – Cafetería 10-11	67.880,36€	2	15	-	2
TFIL Páginas Web	40.265,89€	2	10	-	3
Puntos de información y orientación laboral en Juntas Municipales y Pedanías	211.617,85€	16	1.801	674	906

Eurodisea	21.583,85€	3	-	-	-
Intervención Sociolaboral de Personas Inmigrantes	7.540,15€	-	-	180	-
Atención Psicológica a VVG	6.739,76€	1	-	78	-
Talleres de Educar en Igualdad	13.393,54€	2	-	1.210	-
Apoyo a Personas Sin Techo	9.555,26€	1	-	-	-
Agente de Igualdad	965,02€	1	-	-	-
Acciones Formativas dirigidas a desempleados EMPACT 11-12	99.479,54€	5	73	-	31
Asesoramiento y Tutorización de Empresas de nueva creación EMPACT 11-12	68.630,33€	3	-	121*	-
Plan de Creación de Empresas EMPACT 11-12	205.292,57€	6	195	-	26
Programa de Recolocación EMPACT 11-12	89.076,66€	4	117	-	81
Programa EMORGA	175.854,93€	25	-	-	-
Programa CIMA	6.263,29€	-	-	91	-
TFIL Cocina	7.554,99€	2	-	-	-
TFC Bar – Cafetería 11-12	8.402,84€	2	-	13	-
PIE Motiva't 11-12	26.710,12€	8	-	-	-
CEE "Fet de Vidre"	-	25	-	-	-
CEE "Fent de Tot"	-	20	-	-	-
TOTAL	2.146.922,34€	267	2.530	2.551	1.225
				5.081	

Y las Actuaciones previstas para el ejercicio 2012 desde la Fundación de la Comunidad Valenciana del Pacto para el Empleo en la ciudad de Valencia:

Los programas previstos que se realizarían en el año 2012 en base a las convocatorias de subvención del Servef, Fondo Social Europeo y otras instituciones son:

PROGRAMAS PREVISTOS DE LA FCVPE PREVISTOS PARA EL AÑO 2012
Puntos de información y orientación laboral en Juntas Municipales y Pedanías
Programa Eurodysée
Programa Emorga
Europa Emplea III
Taller de Formación e Inserción Laboral de Cocina
Taller de Formación para la Contratación de Empleado de Oficina
Plan Integral de Empleo Motiva't
Plan Integral de Empleo para Jóvenes desempleados
Asesoramiento y Tutotización de Empresas
Creación de Empresas
Acciones Formativas
Recolocación de trabajadores desempleados
Plan de Orientación, Inmigración y Empleo
Programa de Prevención de la Violencia de Género
Proyouth for Equal Opportunities
Leonardo Asociaciones: Disabled Workers: Learning Lessons
GRUNDTVIG: Training process in sheltered workshops
Proyecto CIMA
CEE Fet de Vidre
CEE Fent de Tot

RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPITAL HUMANO

PROGRAMAS	TOTAL PRESUPUESTO	FINANCIACIÓN			CONTRATOS	BENEFICIARIOS/AS	INSERCIONES
		Ayuntamiento	Generalitat	Diputación; MPT-AP; MTI			
FONDO LOCAL PARA FORMACIÓN, EMPLEO Y AUTOEMPLEO, VLC 2011							
Ayudas Municipales a las Iniciativas Empresariales Valencia Emprende 2011	687.000,00€	687.000,00€				137	
Ayudas Municipales a la Contratación Valencia Emprende 2011	279.000,00€	279.000,00€				59	59
Ayudas Municipales a la Consolidación Empresarial Valencia Emprende 2011	150.000,00€	150.000,00€				33	
Planes de Formación y Empleo Local VLC 2011							
Proyecto "Jove Potencial VLC 2011"	646.464,07€	646.464,07€			4	60	En ejecución
Proyecto Escuela Laboral para Jóvenes "Ocupació Jove VLC 2011"	170.652,28€	170.652,28€					En ejecución
Regeneración y Conservación de la Devesa-Albufera	187.477,01€	187.477,01€			23		-
Rutas Turísticas	83.300,00€	83.300,00€				15	En ejecución
Nuevas Floristerías - Auxiliar Florista	72.275,00€	72.275,00€				17	-
Cocina Actual	96.400,00€	96.400,00€				15	En ejecución
Hostelería: Camarero/a de Restaurante-Bar	95.100,00€	95.100,00€				15	En ejecución
Logística Dependencias de Empleo	253.109,22€	253.109,22€			25		-
Cuidados Estéticos de manos y pies	48.400,00€	48.400,00€				10	-
Reparación Pequeños Electrodomésticos	46.250,00€	46.250,00€				10	En ejecución
Indumentaria Tradicional	82.731,92€	82.731,92€			12		-
Aprendiz de Artista Fallero/a	130.302,33€	130.302,33€			1	20	En ejecución
Dependiente/a de Comercio Textil	61.250,00€	61.250,00€				15	-
Pintura	43.219,80€	43.219,80€			4		-
Contratación de un Oficial 2º Conductor	8.395,13€	8.395,13€			1		En ejecución
TOTAL	3.141.326,76€	3.141.326,76€			132	406	59

PROGRAMAS	TOTAL PRESUPUESTO	FINANCIACIÓN			CONTRATOS	BENEFICIARIOS/AS	INSERCIONES
		Ayuntamiento	Generalitat	Diputación; MPT-AP; MTI			
ET/CO/TE							
T.E. Adecuación Mercado Castilla	202.668,04€	12.940,04€	189.728,00€		26		-
T.E. Adecuación Hermanos Maristas	417.347,92€	228.954,12€	188.393,80€		26		En ejecución
TOTAL	620.015,96€	241.894,16€	378.121,80€		52		-
PLANES DE EMPLEO							
EMCORP I Servicios de Utilidad Colectiva	822.979,45€	23.823,20€	799.156,25€		83		En ejecución
EMCORP III Servicios Personalizados de carácter cotidiano	822.558,77€	23.815,67€	798.743,10€		81		En ejecución
PAMER 2011	135.302,85€	5.147,27€	130.155,58€		14		En ejecución
Salario Joven 2011	73.274,40€	6.000,00€	67.274,40€		9		En ejecución
TOTAL	1.854.115,47€	58.786,14€	1.795.329,33€		187		-
VALENCIA EMPRENDE							
Convenio Cámara/Incyde	36.600,00€	36.600,00€				75	
Convenio CEEI	12.000,00€	12.000,00€				63	
Día de la Persona Emprendedora						32	
Patrocinio Premio Empresa Mujer Emprendedora (D.P.E.)	3.000,00€	3.000,00€				1	
Itinerario Emprendedor	56.800,00€	56.800,00€				8	
Organización de la 6ª Edición Premios Valencia Emprende	6.384,98€	6.384,98€					
6ª Edición Premios Valencia Emprende	8.100,00€	8.100,00€				6	
4ª Edición del "Galardón CONCILIA-TE"	6.124,08€	6.124,08€				2	
Actividades Varias Valencia Emprende	6.877,95€	6.877,95€					
TOTAL	135.887,01€	135.887,01€				187	

PROGRAMAS	TOTAL PRESUPUESTO	FINANCIACIÓN			CONTRATOS	BENEFICIARIOS/AS	INSERCIONES
		Ayuntamiento	Generalitat	Diputación; MPT-AP; MTI			
OTROS PROGRAMAS							
Programa Integra-TE	534.372,99€	149.224,37€		385.148,62€	8	120	61
Valencia Integració 2011	58.800,00€	23.800,00€		35.000,00€	3	104	37
Programa Eurodyssée 2011	18.753,18€	4.629,48€	14.123,70€		2		-
Programa "La Dipu te Beca"	225.000,00€	45.000,00€		180.000,00€		169	
Acciones OPEA 2011	207.697,37€	2.693,82€	205.003,55€		12	2.029	1
Convenio Bancaja	16.590,00€	16.590,00€				505	
Participación en el Foro de las Ciudades por el Empleo	8.496,00€	8.496,00€					
Centro Asociado	120.108,14€	20.108,14€	100.000,00€			20.427	61
Centro Asociado Cert. Calidad	1.783,11€	1.783,11€					
Centro Asociado Cert. Calidad						2	
AEDL's	438.477,64€	269.445,64€	169.032,00€		8		8
Master AEDL's	7.600,00€	1.520,00€	6.080,00€			4	
Convenio Pacto por el Empleo	456.340,00€	456.340,00€					
Fundación de Empleo	918.292,70€	918.292,70€					
Ventanilla Única Empresarial (V.U.E.)	15.500,00€	15.500,00€				512	
VI Foro Universidad	1.215,40€	1.215,40€				535	
Otros Gasto del Servicio	124.375,62€	124.375,62€					
TOTAL	3.153.402,15€	2.059.014,28€	494.239,25€	600.148,62€	33	24.407	168
TOTAL PROGRAMAS	8.904.747,35€	5.636.908,35€	2.667.690,38€	600.148,62€	404	25.000	227

Nota: Estos datos corresponden únicamente a programas incluidos en el presupuesto del Servicio del año 2011, excluidos remanentes. Si hay discrepancias con los datos económicos de los programas en el interior se debe a que hay programas iniciados en el 2010 y desarrollados a lo largo del 2011

Itinerarios Proyectos 2010 finalizados, con objetivo inserción	472	350	354
---	------------	------------	------------

Nota: Dato de inserción entendido como contrato de trabajo conseguido posterior a su participación en el programa.

50.

Pregunta suscrita por la Sra. Calabuig, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 296 del Registro General del Pleno, sobre los accesos a Benimàmet, del siguiente tenor:

“La ronda norte es una circunvalación que tiene como principal objeto el disminuir el tráfico rodado por el interior de la ciudad de Valencia y es al mismo tiempo un medio para facilitar el acceso y la salida de los vehículos al núcleo urbano. No obstante, lo que se construyó como una vía para facilitar la comunicación ha contribuido a agravar el aislamiento de los vecinos de Benimàmet, puesto que la falta de comunicación entre esta circunvalación y la mencionada pedanía imposibilita incluso el acceso a pie a los barrios vecinos.

En la actualidad, para ir a la pedanía desde la ronda norte, los vehículos disponen sólo de dos conexiones que no reúnen las mejores condiciones, ya que una de ellas conecta esta circunvalación con la parte más alejada y aislada de Benimàmet y la otra -que es la más utilizada, ya que comunica con el centro de este núcleo urbano- obliga a los conductores a dar un absurdo rodeo de más de 2 km, cuando la distancia que separa la ronda norte de Benimàmet en alguno de sus tramos es inferior a los 60 metros. Esta situación se ve agravada por la pésima comunicación mediante un transporte público poco frecuente, caro y con trayectos que no se adaptan a las necesidades de los vecinos que tampoco disponen de acceso peatonal.

Por ello, la concejala que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Se ha adoptado alguna iniciativa por parte de la Delegación de Circulación y Transporte para solucionar esta situación? En caso afirmativo, ¿qué iniciativas y en que fechas se han puesto en marcha?

Segunda. ¿En qué plazo se prevé que los vecinos de Benimàmet puedan disponer de acceso peatonal desde la pedanía a los barrios vecinos? ¿Qué características tendrá? ¿Cuál es el coste previsto para esta infraestructura? ¿Con cargo a qué partidas presupuestarias se va a realizar?

Tercera. ¿Tiene previsto el Ayuntamiento adoptar alguna iniciativa para mejorar las condiciones de acceso desde la ronda norte al centro de Benimàmet acortando la distancia a recorrer? ¿Qué características tendrá? ¿Cuál es el coste previsto para esta infraestructura? ¿Con cargo a qué partidas presupuestarias se va a realizar?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Circulación y Transportes, Sr. Novo, siendo del siguiente tenor:

“Con el viario actualmente en servicio existen los siguientes accesos a la pedanía desde la red arterial exterior:

- Desde Maestro Rodrigo a la Glorieta, que comunica con el Camino Nuevo de Paterna.

- Desde la Ronda Norte CV-30 a la CV-31, para tomar la calle Campamento o la mencionada Carretera Antigua de Paterna.

- Desde Beniferri, por la antigua carretera de Beniferri a Paterna.

- Desde la CV35, sentido de entrada, vía de servicio hacia la calle Campamento.

- Desde más al Norte, por el viario de la Avda de las Ferias.

Las obras correspondientes al acceso Norte fueron ejecutadas por la Conselleria de Infraestructuras, a quien se le ha requerido desde el Servicio de Circulación y Transportes sobre la conveniencia de restablecer una conexión peatonal entre Benimàmet y Beniferri.

51.

Pregunta suscrita por el Sr. Broseta, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 297 del Registro General del Pleno, sobre las acciones realizadas en Innovación y Sociedad de la Información, del siguiente tenor:

“El concejal que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Cuáles fueron los resultados de las acciones realizadas en Innovación y Sociedad de la Información en el año 2011?

Segunda. ¿Qué objetivos se han previsto para el año 2012?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Innovación, Sociedad de la Información y Tecnología de la Innovación, Sra. Simón, siendo del siguiente tenor:

“Adjunto relación de resultados de las acciones realizadas en los Servicios de Innovación y Sociedad de la Información durante el 2.011, así como los objetivos previstos para el año 2.012.

A estas actividades se añaden las llevadas a cabo en materia de innovación urbana y economía de conocimiento por medio de la Fundación FIVEC durante el año 2.011 y que continuarán realizándose a través de la Fundación de la Comunidad Valenciana para la Promoción Estratégica, el Desarrollo y la Innovación Urbana.”

Nota Interior del jefe del Servicio de Innovación a la delegada de Innovación y Sociedad de la Información de 25 de enero de 2012:

“A continuación te relaciono las actividades llevadas a cabo desde el Servicio de Innovación y los resultados de las mismas:

Proyecto Valencia Ya

- *nº cursos (2011): 977*
- *nº alumnos de los cursos (en aula) aprox. (2011): 5682 alumnos*

Aula Móvil

- *Cursos aula móvil: 41*
- *Alumnos: 233*
- *Ubicaciones: 7*

Cursos específicos:

- *PCPI Programas de Cualificación Profesional Inicial ‘Operaciones de reproducción manual o semiautomática de productos cerámicos’ (10 cursos)*
- *Sección de la Mujer del Ayuntamiento de Valencia: para colectivos específicos. Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2 cursos)*

Proyecto Cibervoluntariado

Datos 2011: Alumnos: 678. Voluntarios: = 31. Entidades: = 30

Mejora del aula con instalación de webcams para el proyecto destinado a personas con discapacidad.

Donación de ordenadores a asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro: 2011:
53

Se ha colaborado con la Federación de Asociaciones de Vecinos para fomentar el uso de las TIC entre sus asociados/as.

Wifi

Se han instalado un total de 59 puntos de acceso. Las ubicaciones son:

--- Jardín del Turia, entre el Palau de la Música y el Museo de las Ciencias Príncipe Felipe: 11 puntos de acceso.

--- Parques de Viveros (5), Orriols (3), Marxalenes (3), Rambleta (3), Cabecera (4) y Oest (4), con un total de 22 puntos de acceso.

--- Edificio Plaza Ayuntamiento: 6 puntos de acceso.

--- Tabacalera: 4 puntos de acceso.

--- Las Naves: 7 puntos de acceso.

--- Museo de Historia de Valencia: 1 punto de acceso.

--- Mercavalencia: 6 puntos de acceso.



--- Palau de la Música: 2 puntos de acceso.

Otros proyectos en materia de Innovación

- *Activación de la presencia a través de las redes sociales Facebook y Twitter.*
- *Organización de un seminario internacional de la OCDE sobre innovación para la competitividad nacional y el desarrollo regional en España.*
- *Participación en varias comisiones de la Fundación Cotec.*
- *Participación en la Red Innpulso.*
- *Participación en diversos foros, jornadas, congresos sobre Innovación.*
- *Se ha colaborado con diversos servicios de las Áreas de Urbanismo, Cambio Climático, TIC, Seguridad Ciudadana, Ferias y Fiestas, Sanidad, Playas, etc., proponiendo proyectos de Innovación o asesorando en determinadas materias.*

Asimismo los objetivos previstos para el año 2.012 son:

Continuar con los proyectos Valencia Ya y Cibervoluntariado para el fomento de la Sociedad de la Información y reducción de la brecha digital.

Continuar realizando labores de observatorio de proyectos de innovación para otras delegaciones.

Organización de la actividad “Ciudades con actitud innovadora” a través de la Red Innpulso.

Desarrollo de aplicaciones para móviles (Valencia Ya, Museos).

Monitorizar el uso de WifiValencia.

Colaboración con AJE para organizar una serie de cursos sobre Social Media.”

Nota Interior de: Jefe del Servicio de Sociedad de la Información a: Delegada de Innovación y Sociedad de la Información de fecha: 26 de enero de 2012:

“A continuación te informo de las actividades desarrolladas por este Servicio a lo largo del pasado año y de las previstas para 2012:



Actividades 2011 - 2012

El Servicio Sociedad de la Información tiene asignadas las siguientes tareas:

- *Gestión y mantenimiento de la web municipal www.valencia.es*
- *Gestión de las Oficinas de Información municipales de los edificios de Plaza del Ayuntamiento y Tabacalera.*
- *Gestión de los Registros Generales de Entrada y Salida.*
- *Simplificación y racionalización de procesos administrativos.*

En el marco de estas competencias durante el año 2011 ha realizado las acciones siguientes:

Gestión y mantenimiento de la web municipal www.valencia.es

- *Mantenimiento y coordinación de los contenidos generales de la web municipal.*
- *Gestión y mantenimiento de las bases de datos centrales de las que se alimenta la web así como el resto de servicios de información (Teléfono 010, Oficinas de Información).*
- *Infocidad: base de datos de equipamientos y servicios.*
- *Tablón de Anuncios.*
- *Catálogo de Procedimientos, Normativa municipal e Impresos.*
- *Gestión del Buzón de Consultas y Sugerencias de la web:*

Total documentos recibidos 2011: 7.052

Solicitudes de información: 2.518

Sugerencias: 4.534

- *Edición del Boletín electrónico de alertas 'L'Ajuntament Informa':*

Suscriptores diciembre de 2011: 5.421



- *Desarrollo de nuevas páginas en colaboración con el Servicio de Tecnologías de la Innovación*

Gestión de las Oficinas de Información municipales de los edificios de Plaza del Ayuntamiento y Tabacalera

Las Oficinas de Información de los edificios de Plaza del Ayuntamiento y tabacalera ofrecen los servicios siguientes:

Información:

- *Trámites y gestiones municipales: cómo y donde realizar una gestión, documentación necesaria, etc.*
- *Actividades y convocatorias municipales: concursos, oposiciones, actividades culturales, etc.*
- *Localización y horarios de equipamientos municipales: centros sociales, de juventud, bibliotecas, parques, etc.*

- *Información específica sobre los servicios localizados en cada uno de los edificios*

Gestiones:

- *Emisión de Certificados Digitales de GVA y FNMT*

Certificados digitales gestionados:

Emisiones GVA: 857

Revocaciones GVA 204

Emisiones FNMT: 162

Revocaciones FNMT: 2

- *Solicitar la retirada domiciliaria de enseres domésticos*
- *Notificar las incidencias de limpieza en la vía pública (contenedores rotos o saturados, papeleras, enseres abandonados, etc.*



Visitas a las Oficinas. Media diaria

Plaza del Ayuntamiento: 365

Tabacalera: 280

Gestión de los Registros Generales de Entrada y Salida

Desde el Servicio se gestionan los siguientes Registros:

- *Plaza del Ayuntamiento*
- *Tabacalera*
- *Pedanías*
- *Registro Electrónico*
- *Registro Auxiliar de Facturas*
- *Registro Auxiliar de OCOVAL*
- *Registro auxiliar de la Cámara de Comercio*

<i>Datos 2011</i>	<i>Entrada</i>	<i>Salida</i>
<i>Registro Pza. Ayuntamiento</i>	<i>138.129</i>	<i>73.928</i>
<i>Registro Tabacalera</i>	<i>28.238</i>	<i>40.363</i>
<i>Registro Pedanías Norte</i>	<i>444</i>	
<i>Registro Pedanías Sur</i>	<i>628</i>	

Simplificación y racionalización de procesos administrativos

En colaboración con el Servicio de Tecnologías de la Innovación, durante el año 2011 y el próximo 2012, el Servicio participa en el desarrollo y puesta en marcha de los siguientes proyectos:

- *Nuevo proyecto de Gestión Tributaria*



- *Digitalización certificada en los Registros de Entrada*
- *Nueva aplicación de Catálogo de Procedimientos*
- *Nueva aplicación de Gestión de Expedientes*
- *Portal de Administración Electrónica.”*

52.

Pregunta suscrita por el Sr. Broseta, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 298 del Registro General del Pleno, sobre las acciones realizadas por la Delegación de Turismo, del siguiente tenor:

“La Delegación de Turismo del Ayuntamiento de Valencia tiene una asignación presupuestaria de 4.220.264,00 euros para el año 2012.

El concejal que suscribe formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Cuáles fueron los resultados de las acciones realizadas por esta Delegación de Turismo en el año 2011?

Segunda. ¿Qué programación de actividades y acciones tiene prevista esta Delegación para el año 2012?

Tercera. ¿Qué objetivos se ha marcado dicha Delegación para el año 2012?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Turismo, Sr. Grau Alonso, siendo del siguiente tenor:

“Esta Delegación de Turismo desde hace más de 15 años tiene transferidas todas sus acciones promocionales a la Fundación Turismo Valencia Convention Bureau, en la que participa conjuntamente con más de 200 empresas privadas del sector.

La Memoria de Actividades de 2011 y el Plan de Actuaciones 2012, así como el Plan Estratégico 2012-2015, no solamente son públicos sino que han sido comentados y publicados en los medios de comunicación.

Todos los años se publica en la web, al cerrar el ejercicio, la Memoria de Actividades del año anterior.

En cualquier caso, puede usted consultar la web de TVCB, donde encontrará el Plan Estratégico 2012-2015 y el Plan de Actuaciones 2012.”

53.

Pregunta suscrita por el Sr. Broseta, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 299 del Registro General del Pleno, sobre el Vivero Municipal de Empresas, del siguiente tenor:

“En octubre de 2009, y según acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Valencia, se acordó la redacción del proyecto de adecuación de un local en el paseo de la Petxina, 15, para la instalación del primer Vivero Municipal de Empresas y con presupuesto a cargo de PEAIIP. La obra se finalizaría en el año 2010 y entraría en funcionamiento en enero del 2011.

Por todo ello, el concejal que suscribe, formula las siguientes preguntas:

Primera. ¿Qué tipo de acciones han llevado a cabo en 2011?

Segunda. ¿Cuáles han sido los resultados de gestión en 2011?

Tercera. ¿Cuál ha sido el presupuesto en 2011?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Empleo y Proyectos Emprendedores, Sra. Puchalt, siendo del siguiente tenor:

“Informe detallado de acciones, resultados y presupuesto:

Expte. 02902 – 072/2009.- La Junta de Gobierno Local, en sesión de 24/04/2009, aprobó el proyecto básico de obras de adecuación del local municipal sito en paseo de la Petxina nº 15, para Vivero Municipal de Empresas, y acordó solicitar de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo la financiación necesaria para su

ejecución, al amparo del Decreto Ley 1/2009, de 20 de febrero, del Consell, por el que se constituían y dotaban tres planes de apoyo, entre los que se encontraba el Plan Especial de Apoyo a la Inversión Productiva en Municipios de la Comunidad Valenciana.(PEAIP).

Por Resolución del vicepresidente segundo del Consell y conseller de Economía, Hacienda y Empleo de 19/06/2009 se autoriza la financiación del proyecto por un total importe de 286.776,71 €, desglosados en 2 anualidades:

- Anualidad 2009 12.378,85 € para la redacción del proyecto.
- Anualidad 2010 274.397,86 € para la dirección y la ejecución de la obra.
- Anualidad 2011 0,00 €.

Expte. 02902 – 313/2009.- Aprobado por el Pleno municipal de 23/10/2009 el texto del Convenio a suscribir con la Generalitat Valenciana sobre delegación de competencias para la ejecución de las obras, se siguieron los trámites oportunos para contratar la redacción del proyecto de ejecución y el preceptivo estudio básico de Seguridad y Salud por el importe financiable de 12.378,85 €, IVA incluido.

Sometido a informe de la Oficina municipal de Supervisión de Proyectos a requerimiento del técnico responsable de la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación, competente por razón de la materia, el proyecto es aprobado inicialmente por la Junta de Gobierno Local de 18/12/2009.

Expte. 02902 – 007/2010.- Por Resolución nº 1392, de fecha 25/08/2010, se aprueba definitivamente el proyecto básico y de ejecución de las obras, disponiéndose asimismo contratar su ejecución, aprobar los pliegos a regir la licitación, convocar procedimiento abierto para adjudicar el contrato por un total importe, a la baja, impuestos incluidos, de 245.513,88 €, y proceder a la apertura de dicho procedimiento.

Por Resolución del Vicepresidente Segundo del Consell y Conseller de Economía, Hacienda y Empleo de 13/12/2010, se autoriza el ajuste de la financiación del Proyecto en las siguientes anualidades:

- Anualidad 2009 0,00 €.
- Anualidad 2010 12.378,85 €, para la redacción del proyecto.
28.883,98 €, para la dirección y coordinación de la obra.
- Anualidad 2011 245.513,88 €, para la ejecución de la obra.

Por Resolución nº 5407-W, de 15/12/2010, se adjudica definitivamente el contrato de ejecución de las obras por un total importe, IVA incluido, de 208.686,80 €, suscribiéndose el contrato con la empresa adjudicataria el 12/01/2011.

Expte. 02902 – 659/2010.- Por Resolución nº 886-X, de 29/12/2010, se contrata la dirección de obra y la coordinación en materia de seguridad y salud durante la ejecución de las obras, por un total importe IVA incluido, de 28.556,86 €.

Expte. 02902 – 030/2011.- Adjudicadas las obras y contratada la coordinación se aprueba por Resolución nº 98-X, de 04/02/2011, el Plan de Seguridad y Salud redactado por la e

Iniciadas las obras a mediados de febrero de 2001, por Resolución nº 970-G, de 09/06/2011 se aprueba, a efectos de su remisión para el reconocimiento de la obligación y pago por la Generalitat, la certificación final de obra, recepcionándose las obras mediante acta suscrita el 21/06/2011.

Expte. 02902 – 151/2011.- Siendo el local en el que se ejecutan las obras parte de un edificio de dos alturas, cuyo revestimiento de fachada presentaba un nivel de degradación sufrido en la pintura, tanto por el mero paso del tiempo como por las obras de adaptación ejecutadas en el local, se redacta una memoria valorada de los trabajos a realizar que, por encontrarse el inmueble en el entorno del Jardín Botánico, se someten a consideración de la Conselleria de Cultura y Deporte, Dirección General de Patrimonio Histórico Valenciano. Autorizada la intervención, ésta se ejecuta por el Plan de Formación y Empleo Local VLC 2011 Pintura, aprobado por la Junta de Gobierno Local en sesión de 20/05/2011, que comportó la contratación de 4 personas

desempleadas, por un período de 4 meses, y entre cuyos cometidos figuró intervenir en la fachada del edificio.

Esta intervención supuso, entre otras actuaciones, la intervención de un coordinador en materia de seguridad y salud (Expte. 02902 – 629/2011), la contratación de una plataforma articulada (Expte. 02902 – 591/2011) y la aprobación del correspondiente Plan de Seguridad y Salud (Expte. 02902 – 582/2011).

Expte. 02902 – 239/2011.- Por Resolución nº 46-X, de 07/07/2011, se procede a contratar con Pallardó, SA el mobiliario de oficina necesario para poner en funcionamiento del Vivero Municipal de Empresas.

Expte. 02902 – 453/2011.- Por Resolución nº 651, de 11/08/2011, se procede a contratar con Efusión Ambient Group, SL la denominación y diseño del logo del Vivero Municipal, por lo que se adjunta el resultado obtenido y a tal efecto se indica que ya se encuentra colocado en el edificio el cartel anunciador del Vivero Municipal de Empresas Creix.

Expte. 02902 – 566/2011.- Por Resolución nº 296-X, de 27/10/2011, se contrata con la empresa Ricoh España el suministro de una fotocopiadora multifunción para el Vivero.

Expte. 02902 – 614/2011.- Por Resolución nº 806-P de 26/12/2011, se le encarga a Secopsa Servicios, SA la instalación del sistema antirrobo y el acondicionamiento de la entrada en red del Vivero.

Expte. 02902 – 594/2011.- Por último, y al objeto de poner en funcionamiento el Vivero, el 30/09/2011 la Concejalía de Empleo y Proyectos Emprendedores dispone iniciar los trámites para recabar los informes necesarios para la aprobación de las normas reguladoras y la puesta en funcionamiento del Vivero Municipal de Empresas.

Previos los informes de la arquitecta municipal, el Servicio Económico Presupuestario, la Viceterorería, el Servicio de Patrimonio, el Servicio de Empleo y Proyectos Emprendedores y la Asesoría Jurídica Municipal, ha sido remitida a Actas

para ser sometida a la Junta de Gobierno Local del 27/01/2012 la aprobación del texto de las Normas Regulatoras de las condiciones que han de servir de base a las autorizaciones de uso temporal y gestión del ámbito de los despachos y sus puestos del Vivero Municipal de Empresas, y su convocatoria.

Será por tanto en el presente ejercicio 2012 cuando entre en funcionamiento el Vivero Municipal de Empresas.”

54.

Pregunta suscrita por la Sra. Menguzzato, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 300 del Registro General del Pleno, sobre aplicación de la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia el año 2011, del siguiente tenor:

Primera. ¿Cuántas personas solicitantes tienen en la base de datos del Ayuntamiento de Valencia?

Segunda. ¿Cuántas peticiones de entorno ha recibido el Ayuntamiento de la Conselleria?

Tercera. ¿Cuántos informes de entorno ha remitido el Ayuntamiento a la Conselleria?

Cuarta. ¿Cuántos informes de entorno hay pendientes?

Quinta. ¿Cuántas propuestas PIA se han recibido de la Conselleria?

Sexta. ¿Cuántas propuestas PIA se han remitido a la Conselleria?

Séptima. ¿Cuántas propuestas PIA quedan pendientes de negociación?

Octava. ¿Cuántas resoluciones recibidas por cada grado y nivel hay?

Novena. ¿Cuántas resoluciones PIA hay por cada uno de los CMSS?



Décima. ¿Cuáles son las propuestas de servicio aprobadas en resoluciones PIA?

Undécima. ¿Cuántos IE remitidos (resumen de demandas) hay de:

- Atención residencial
- Centro de día.
- Centro de noche.
- Teleasistencia.
- Ayuda a domicilio.
- Prestación vinculada al servicio.
- Prestación de cuidador no profesional.
- Prestación de asistencia personal?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Bienestar Social e Integración, Sra. Torrado, siendo del siguiente tenor:

“A fecha 23 de enero de 2012, según la base de datos del Ayuntamiento de Valencia, el número de solicitantes que existen son 22.137, habiendo recibido 14.988 peticiones de entorno por parte de la Conselleria, de las cuales ya se han remitido 11.673, además de las 1.969 que se han realizado de oficio. Teniendo en cuenta que 2.141 peticiones se han resuelto con informes técnicos de diferente tipología, de los 15.783 informes de entorno quedan pendientes 1.174.

En cuanto a las propuestas PIA, los datos disponibles suman un total de 8.107 propuestas recibidas de Conselleria y de ellas han sido remitidas a esa misma Administración un total de 7.748, por lo que en estos momentos son 104 las propuestas PIA pendientes.

Las resoluciones de grado y nivel son 16.633, de las cuales:

- Grado 3 Nivel 2: 2.667
- Grado 3 Nivel 1: 3.227
- Grado 2 Nivel 2: 2.092
- Grado 2 Nivel 1: 2.725
- Grado 1 Nivel 2: 1.673
- Grado 1 Nivel 1: 2.105
- No dependiente: 2.144

Las resoluciones de PIA por CMSS son 6.627 y su distribución es:

- CMSS Benimaclet: 531
- CMSS Campanar: 775
- CMSS Ciutat Vella: 847
- CMSS Fuensanta: 557
- CMSS Malvarrosa: 648
- CMSS Nazaret: 207
- CMSS Olivereta: 594
- CMSS Quatre Carreres: 585
- CMSS Salvador Allende: 740
- CMSS San Marcelino: 542
- CMSS Trafalgar: 601

Las propuestas de servicio aprobadas en resoluciones PIA son:

- Servicio de Atención residencial: 951
- Centro de Día: 899
- Teleasistencia: 1.985
- Prestación al Cuidador No profesional: 4.069
- Prestación vinculada a Residencia: 382
- Prestación vinculada a Ayuda a Domicilio: 156
- Prestación vinculada a Centro de Día: 139

Los informes de entorno remitidos han sido:

- Atención residencial: 1.538
- Centro de Día: 789
- Centro de Noche: 1
- Teleasistencia: 3.746
- Ayuda a Domicilio: 812
- Prestación vinculada al servicio: 2.303
- Prestación de Cuidador No Profesional: 8.890
- Prestación de Asistencia Personal: 118.”

55.

Pregunta suscrita por el Sr. Sarrià, del Grupo Socialista, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 301 del Registro General del Pleno, sobre equipamiento deportivo-recreativo del Plan de Reforma Interior del entorno de la Piscina Olímpica, del siguiente tenor:

“El Consell d'Administració d'Aumsa va adjudicar en sessió del 28 de març de 2011 a la mercantil Mibor Urbana, SL el contracte de la cessió del desenvolupament, execució de les obres i instal·lacions i posterior explotació i ús de l'equipament esportiu recreatiu, així com els jardins que ho envoltaran prevists en el PRI de l'entorn de la Piscina Olímpica de la ciutat de València, al carrer d'Eugenia Viñes.

El projecte, que l'alcalde de València va presentar com ‘Vila Termal de València’, pretén que la ciutat pugui disposar d'una piscina olímpica d'aigua calenta, al mateix temps que poder gaudir a major escala de les aigües que té en el seu subsòl.

Aquesta aigua, segons es va explicar, són un recurs únic que permet el posicionament de la ciutat com destinació turística termal internacional per a milers de visitants cada any i dotar a la ciutadania d'un servei públic de qualitat, relacionat amb l'ús recreatiu i el benestar.

Presentat per l'alcalde com un ambiciós i nou projecte, fins a la data, havent transcorregut quasi un any des de la seua adjudicació, no s'han tornat a conèixer detalls i el solar públic es troba amb un estat lamentable, albergant en algunes ocasions activitats provisionals que evidencien el seu abandó.

Per les raons exposades, el regidor sotasignat realitza les següents preguntes:

Primera. Quin termini estableix el plec de condicions per a la presentació del projecte?

Segona. A quins terminis es va comprometre l'empresa adjudicatària en la seua oferta?

Tercera. Ha presentat la mercantil Mibor Urbana, SL el projecte per a l'equipament esportiu recreatiu adjudicat el 28-3-2011? En cas afirmatiu, en quina data? Quan està previst que s'aprove? Quin termini està previst per a l'inici de les obres?

Quarta. Si no s'ha presentat el projecte, quines raons argumenta la mercantil adjudicatària? Ha reclamat el govern municipal el compliment dels terminis?



Quinta. S'ha plantejat el govern municipal reprendre el projecte original amb instal·lacions esportives públiques?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Urbanismo, Sr. Bellver, siendo del siguiente tenor:

“Primera. 60 días.

Segunda. 60 días.

Tercera. No.

Cuarta. Sí.

Quinta. De momento, no.”

56.

Pregunta suscrita por la Sra. Soriano, del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 302 del Registro General del Pleno, sobre las instalaciones reductoras de olores en la depuradora de Pinedo y molestias a los vecinos, del siguiente tenor:

“Sent coneixedors del problema de males olors que en ocasions produeix l'estació depuradora d'aigües residuals de Pinedo als veïns de la pedania i de l'existència d'un compromís d'inversió per part de l'empresa explotadora UTE Aigües de València-SAV-DAM de tancar el canal d'entrada d'aigües brutes a l'estació, principal focus de mals olors.

Adjuntem fotografies* on es mostren la distància de la instal·lació als habitatges i el canal d'entrada d'aigua bruta a la instal·lació.

El Grup Municipal Compromís som conscient que la instal·lació depuradora depèn de la EPSAR (Empresa Pública de Sanejament d'Aigües Residuals de la Generalitat Valenciana), però les molèsties d'aquesta instal·lació recauen en els veïns de la nostra ciutat.

Per tot açò, la regidora que subscriu formula les següents preguntes:

Primera. És coneixedor l'Ajuntament de València d'aquesta millora, que afecta als veïns de la nostra ciutat, per part de l'empresa explotadora? Si és així, quins són els terminis d'execució de la coberta del canal d'aigües brutes?

Segona. Quines són les millores que han sol·licitat a l'empresa explotadora i/o a l'EPSAR perquè l'activitat siga el menys molesta als veïns de la pedania de Pinedo?"

*Las fotografías obran en el expediente de la sesión plenaria.

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada del Ciclo Integral del Agua, Sra. Ramón-Llin, siendo del siguiente tenor:

“Esta Delegación no tiene ninguna competencia sobre el objeto de la pregunta.”

57.

Pregunta suscrita por el portavoz del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 303 del Registro General del Pleno, sobre poda de árboles en la calle Dr. Modesto Cogollos, del siguiente tenor:

“Segons diverses informacions rebudes en aquest grup municipal, al carrer de vianants del Dr. Modesto Cogollos, al barri de l'Amistat, hi ha un conjunt d'arbres que no han estat podats des de fa molt de temps i les seues branques fins i tot comencen a entrar als pisos per algunes finestres, amb tots els problemes que açò genera en el veïnat de proliferació d'insectes, dificultat de tancar les finestres, etc.

El regidor que subscriu formula les següents preguntes:

Primera. Quant de temps fa que no s'ha realitzat la poda dels arbres d'aquest carrer?

Segona. Quan té previst l'Ajuntament realitzar la poda d'aquest carrer de vianants?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Parques y Jardines, Sr. Sanchis, mediante informe de la sección técnica de Gestión Integral del Árbol, siendo del siguiente tenor:

“Primera. Se hicieron actuaciones puntuales de poda en algunos árboles de la C/ Dr. Modesto en abril de 2011, en chopos y acacias, en la entrada de la calle por Dr. Pallares Iranzo. La totalidad del arbolado, naranjos y moreras, se podaron en febrero de 2009.

Segunda. La poda de mantenimiento de naranjos y moreras de la citada calle está incluida en la programación del mes de marzo de 2012.”

58.

Pregunta suscrita por el portavoz del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 305 del Registro General del Pleno, sobre presuntos regalos a la alcaldesa, del siguiente tenor:

“En les gravacions escoltades en el judici contra els senyors Francisco Camps i Ricardo Costa, apareix una informació que indica que s’han regalat *bolsos* de la marca Louis Vuitton a l’alcaldessa de València.

Així mateix, segons informacions aparegudes en diversos mitjans de comunicació, l’alcaldessa de València ha rebut regals i obsequis de Fira València.

És per això que li formule les següents preguntes:

Primera. Es cert que l’alcaldessa de València ha rebut regals, com s’ha escoltat en les gravacions durant el judici dels senyors Francisco Camps i Ricardo Costa de la marca Louis Vuitton?. En cas afirmatiu, detallar el número i tipologia dels *bolsos*.

Segona. En relació amb els obsequis de Fira de València, és certa aquesta informació? En cas afirmatiu, indicar el número i tipologia dels regals rebuts.”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el vicealcalde, Sr. Grau Alonso, siendo del siguiente tenor:

“A tenor del contenido literal del art. 131.2 y el informe del Secretario General y de los Servicios Jurídicos, esta pregunta no procede.”

59.

Pregunta suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 306 del Registro General del Pleno, sobre la fachada de la Lonja, del siguiente tenor:

“És indiscutible que per a la conservació del nostre valuosíssim patrimoni arquitectònic del centre històric, seria fonamental la seua peatonalització. Aquesta actuació evitaria que edificis, com la nostra Llotja de Mercaders, patiren el deteriorament que els infringeix la pol·lució.

L'edifici va ser restaurat fa 10 anys per *****, que va recobrir l'edifici d'un tipus de vernís que repel·lia la contaminació i impedia que aquesta impregnara les pedres. Com que aquest material té caducitat i sembla pels informes que tenim que aquest període de validesa del producte ja ha finalitzat.

Per tot això, la regidora que subscriu realitza les següents preguntes:

Primera. Què pensa fer l'Ajuntament per a preservar el monument dels actes de la contaminació?

Segona. Pensa encarregar les obres pendents de realització en el monument, entre les que s'inclouria de nou la protecció de la pedra contra els atacs de la contaminació produïda fonamentalment pel fum dels cotxes i autobusos?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Cultura, Sra. Beneyto, siendo del siguiente tenor:

“Primera. El planeamiento vigente ya prevé determinaciones para preservar el monumento de la Lonja.

Segunda. La Lonja es un edificio Patrimonio de la Humanidad, en el que el Ayuntamiento invierte continuamente; por ello, la Concejalía de Cultura destina anualmente una sustanciosa cantidad del presupuesto asignado al Servicio de Patrimonio Histórico y Cultural para la rehabilitación de nuestro monumento más emblemático.

De este modo, por Resolución de Alcaldía nº 3564-W, de 27 de diciembre de 2011, se dispuso aprobar el proyecto básico y de ejecución de rehabilitación del edificio auxiliar en la Lonja de Valencia, por un importe total de 141.528,55 €, IVA incluido, encargando a la empresa Secopsa Servicios, SA, actual adjudicataria de la Contrata global de mantenimiento y conservación de edificios municipales, la ejecución de los citados trabajos.

Asimismo, por Resolución de Alcaldía nº 3562-W, de 27 de diciembre de 2011, se aprobó encargar a la empresa ImesAPI, SA, titular de la Contrata municipal de mantenimiento de alumbrado público, la ejecución de las obras recogidas en la memoria valorada de la iluminación del jardín de la Lonja de Valencia, por un importe total de 32.339,89 €, IVA incluido.

Dichas actuaciones están pendientes de ejecución al requerir autorización de la Conselleria de Cultura, cuya solicitud se ha remitido a primeros de este mes de enero.”

60.

Pregunta suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 307 del Registro General del Pleno, sobre control en el seguimiento de la finalización y entrega de los centros sociales, del siguiente tenor:

“Tant en el ple d’octubre com en el de novembre, l’equip de govern fou preguntat per la situació dels centres socials de Nou Moles i Benicalap. En els dos

casos, uns dels temes que endarreriria la seua inauguració era un tema relacionat amb l'empresa subministradora d'electricitat.

En el cas de Nou Moles, en resposta de la Regidoria *'faltava la contractació de la baixa tensió'*, i en el cas de Benicalap *'faltava dotar d'energia al centre de transformació i legalitzar les instal·lacions quan es feren les proves pertinents i s'instal·laren les lluminàries'*. Dit d'una altra manera, *' simplement s'estan realitzant tots els tràmits burocràtics relatius a les autoritzacions pertinents'*.

També en resposta relativa al tema de la urbanització de l'entorn del centre de Benicalap l'equip de govern plantejava que *'toda la urbanización correspondiente al Proyecto de obra ya estaba ejecutada'*, la qual cosa indica que hi ha una part d'eixe entorn que deu correspondre a l'Ajuntament.

La regidora que subscriu formula les següents preguntes:

Primera. Si les obres amb pròrroga inclosa havien d'haver estat acabades per al 31 de gener de 2011 com a màxim, per què els centres no estan ja inaugurats i en funcionament?

Segona. No creu l'equip de govern que si volem ser una ciutat moderna i capdavantera a Europa i al món uns permisos per a les connexions de mitja tensió no poden allargar-se durant mesos, tot impeding que un sector molt sensible de la població se'n beneficie de les instal·lacions ja construïdes?

Tercera. Per a quan la urbanització i adequació per part de l'Ajuntament de la zona contigua al centre social de Benicalap si la que corresponia al projecte d'obra com diu la Sra. Regidora ja està executada?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Bienestar Social e Integración, Sra. Torrado, siendo del siguiente tenor:

“Primera. La pròrroga concedida por el Gobierno Central a la empresa adjudicataria finalizaba el 31 de diciembre de 2011. A día de hoy las obras han sido

recepcionadas provisionalmente y se están negociando las correspondientes certificaciones de liquidación de obras para entregar al Ministerio.

En el caso de Nou Moles, como ya se tiene el correspondiente suministro eléctrico, se está a la espera de la finalización de pruebas de climatización, ascensores, sistemas de intercomunicación, etc. Por lo que si estos sistemas superan las pruebas su puesta en marcha será en un plazo no superior a 15 días. En el otro caso no ha sido entregada la documentación para solicitar el alta en el suministro de energía eléctrica.

Segunda. El equipo de gobierno no tiene ninguna capacidad de modificar los procedimientos legales establecidos por la normativa estatal para obtener los correspondientes permisos de conexiones de media tensión y por tanto se deben mantener los plazos establecidos para cualquier obra.

Tercera. La parcela colindante a este centro en su día fue segregada para la construcción de un equipamiento social por parte de la entidad Caja Madrid; por tanto, corresponde a esta entidad su urbanización.”

61.

Pregunta suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 308 del Registro General del Pleno, sobre el convenio de colaboración suscrito entre la Fundación VEO y la Concejalía de Juventud, del siguiente tenor:

“En resposta a les preguntes que li vaig formular en el mes de desembre, em va respondre que la Fundació VEO havia subscrit un conveni de col·laboració amb la Regidoria de Joventut per a desenvolupar programes de formació, investigació i experimentació per a la innovació i la creativitat artístiques, i també que les arts escèniques contemporànies tindrien la seua presència en l’auditori que actualment està en obres.

La regidora que subscriu formula les següents preguntes:

Primera. En què i com es concreta el Conveni de Col·laboració de l'Ajuntament amb la Fundació VEO? Podria lliurar-nos una còpia del dit conveni?

Segona. Quina és la programació prevista per a l'any 2012?

Tercera. En tant s'acaben les obres de l'auditori, quin espai ha previst la seua Regidoria per al desenvolupament de les arts escèniques contemporànies?"

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por la delegada de Juventud, Sra. Simón, siendo del siguiente tenor:

“S’adjunta còpia del Conveni de Col·laboració* subscrit entre l'Ajuntament de València, a través de la Regidoria de Joventut i la Fundació VEO; en les clàusules es concreta el Conveni. En l'actualitat s'està programant per períodes bimensuals, es programen diferents activitats totes relacionades amb la creació contemporània comprenent diferents especialitats totes elles disponibles en la web www.lasnaves.com.

Referent a les arts escèniques contemporànies, es va programar al gener un *workshop* de videocreació a la dansa per l'artista valencià Vicent Gisbert. Al febrer es programa una *performance* per l'artista Chus Domínguez. A més, en l'actualitat s'està treballant en un cicle de propostes escèniques enfocades cap a nous llenguatges i codis contemporanis, dirigit a un públic objectiu amb inquietuds culturals i interès per les arts escèniques contemporànies com a espectador o a nivell professional. Es comptarà amb creadors que no hagen presentat la seua obra a València amb anterioritat i en algun cas amb artistes que no hagen estat abans en la ciutat. Este cicle es desenrotllarà en el mes de maig. Independentment, es programen exposicions, tallers, cursos, conferències... Este quadrimestre s'ha becat a cinc artistes valencians a través d'un programa de beques perquè desenrotllen un projecte creatiu en les naus durant els mesos de febrer, març i abril.

És intenció d'esta fundació repetir este programa de beques en l'últim quadrimestre d'enguany, però enfocat a la producció pròpia d'obra de teatre. Actualment, i fins a la finalització de les obres de la nau 3, Les Naus disposen d'una sala multidisciplinària de 180 metres en què s'està desenrotllant una programació d'acord amb les possibilitats de l'espai.”



* La copia obra en el expediente de la sesión.

62.

Pregunta suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 309 del Registro General del Pleno, sobre el pago de los gastos del Gran Premio de Fórmula 1, del siguiente tenor:

“En pregunta formulada per aquesta regidora en octubre de 2011 sobre les despeses que havia generat l'organització del premi d'automobilisme de F 1, se'm va respondre que sols s'havien generat despeses en concepte de seguretat i d'ordre públic i que aquestes havien generat una despesa per import de 119.385,86 euros, que en aquell moment estaven pendents de pagament.

La regidora que subscriu formula la següent pregunta:

Única. En aquests moments a meitat del mes de gener, i és de suposar que amb l'exercici de 2011 tancat, s'ha fet efectiu el pagament d'aquesta quantitat a les persones que van treballar perquè aquest *event* es duiguera a terme en les millors condicions possibles?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Policía Local y de Bomberos, Prevención, e Intervención en Emergencias, Sr. Domínguez, siendo del siguiente tenor:

“No nos consta que se haya efectuado el pago al que hace referencia.”

63.

Pregunta suscrita por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, de fecha 17 de enero de 2012 y nº 310 del Registro General del Pleno, sobre la presentación del Plan Estratégico 2012-2015 de Turisme València, del siguiente tenor:

“Hem conegut per la premsa que el dilluns 16 de gener va ser presentat als mitjans de comunicació el Pla Estratègic 2012-2015, document elaborat per València Turisme.

És per això que formule les següents preguntes:

Primera. El fet que els regidors de l’oposició s’hagen hagut d’assabentar per la premsa de la presentació del Pla Estratègic 2012-2015 Turisme València és indicador de la importància que va a donar l’equip de govern a l’oposició en el disseny de les polítiques turístiques i estratègiques que afecten a la ciutat de València?

Segona. Té plantejat l’equip de govern prendre en consideració alguna de les suggeriments que puguen ser presentats per altres membres de la corporació?

Tercera. És susceptible de modificació el text presentat als mitjans de comunicació?”

La respuesta le fue entregada por escrito en el transcurso de la sesión por el delegado de Turismo, Sr. Grau Alonso, siendo del siguiente tenor:

“En los siete meses transcurridos desde la constitución de esta corporación, no han presentado ustedes ni una sola propuesta referente a Turismo. Si en vez de lamentarse hiciera usted alguna propuesta sobre la evolución o futuros planteamientos del Turismo en la ciudad, sin duda ninguna sería bien recibida y estudiada por esta Delegación.”

RUEGOS Y PREGUNTAS

64.

Pregunta formulada por la Sra. Albert, del Grupo EUPV, sobre el motivo por el cuál no se ha convocado, con carácter previo a la celebración del Pleno, la Comisión de Progreso Humano y Desarrollo Sostenible.



La Sra. Torrado responde que no hay obligación de hacerlo mensualmente. No hay expedientes, alega. Tan sólo había una pregunta formulada por la Sra. Castillo, del Grupo *Compromís*, y ya se le ha remitido la respuesta.

65.

Ruego formulado por el Sr. Estrela, del Grupo Socialista, para pedir -y ya van tres plenos seguidos, alega- que se convoque el Consejo Social de la Ciudad.

66.

Pregunta formulada por la Sra. Menguzzato, del Grupo Socialista, y dirigida al delegado de Policía Local, Sr. Domínguez. En primer lugar, recuerda que en la sesión ordinaria del pasado mes de septiembre el Ayuntamiento Pleno acordó constituir una comisión para elaborar una ordenanza que regule la seguridad ciudadana y, en concreto, la prostitución en el barrio de Velluters. A continuación, pregunta por qué, después de cuatro meses, no se ha constituido.

La Sra. Alcaldesa manifiesta que el Sr. Domínguez ha excusado su asistencia por asuntos familiares. En consecuencia, se le contestará con arreglo al Reglamento Orgánico del Pleno.

DESPACHO EXTRAORDINARIO

67.

Eº 1

“Previa declaración de urgencia, de conformidad con la comunicación del presidente de la Comisión Electoral de la Caja de Badajoz en la que se expone que corresponde a esta corporación proceder al nombramiento de un consejero general en representación del Ayuntamiento de Valencia en la Asamblea General de dicha Caja, de

conformidad con lo regulado por los arts. 17 a 21 de los Estatutos de dicha Caja y los arts. 9, 10 y 36 de su Reglamento, el Ayuntamiento Pleno acuerda:

Primero. Designar consejero general titular, representante del Ayuntamiento de Valencia en la Asamblea General de la Caja de Ahorros de Badajoz a D. *****, por considerar que es la persona más idónea para el desempeño del cargo.

Segundo. Designar consejero general suplente en la Asamblea General de la Caja de Ahorros de Badajoz a D. *****, por considerarlo idóneo para el cargo.”

Votan a favor los veintiún Sres. Concejales y las Sras. Concejales de los Grupos Popular y EUPV; y hacen constar su abstención los y las once Sres. Concejales y Sras. Concejales de los Grupos Socialista y *Compromís*.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las catorce horas y cincuenta y siete minutos, extendiéndose la presente Acta, que firma conmigo la Presidencia, de todo lo cual como secretario doy fe.

LA PRESIDENTA

EL SECRETARIO