

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Área de Empleo

Convocatoria de Subvenciones en especie destinada a facilitar la implantación de empresas de nueva creación mediante su ubicación en el Centro Provincial de Emprendimiento C4, en el marco del Plan de Empleo de la Provincia de Jaén, Año 2018. BOP-2018-1720

Área de Recursos Humanos y Gobierno Electrónico

Aprobación definitiva del "Reglamento de funcionamiento de las Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos". BOP-2018-1730

AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

Información pública urbanización terrenos SU-A12. BOP-2018-1666

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR (JAÉN)

Resolución de esta Alcaldía de fecha 18 de abril de 2018, se han aprobado las listas cobratorias de las Tasas de Agua, Basura y Alcantarillado correspondientes al primer trimestre del ejercicio 2018. BOP-2018-1678

AYUNTAMIENTO DE FUERTE DEL REY (JAÉN)

Abandono de vehículo en la vía pública. BOP-2018-1474

Aprobación definitiva del Presupuesto Municipal correspondiente al ejercicio 2018. BOP-2018-1475

AYUNTAMIENTO DE GÉNAVE (JAÉN)

Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de normas mínimas de habitabilidad, seguridad y salubridad en las edificaciones. BOP-2018-1481

Aprobación inicial Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por reconocimiento de edificaciones en Suelo No Urbanizable. BOP-2018-1482

AYUNTAMIENTO DE JAÉN

Patronato Municipal de Asuntos Sociales de Jaén

Emisión remesa y cobro recibos de SALD y SMAD. Diciembre 2017. BOP-2018-1460

AYUNTAMIENTO DE LA PUERTA DE SEGURA (JAÉN)

Aprobación inicial de la Ordenanza Municipal reguladora del Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial del Municipio de La Puerta de Segura. BOP-2018-1458

AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

Aprobación definitiva de los Estatutos "Asociación Vías Verdes de Andalucía". BOP-2018-1459

Delegación de funciones de la Alcaldía en la Primera Teniente de Alcalde. BOP-2018-1470

AYUNTAMIENTO DE MENGÍBAR (JAÉN)

Delegación de funciones de la Alcaldía en el Segundo Teniente de Alcalde, durante los días que se indican. BOP-2018-1675

AYUNTAMIENTO DE RUS (JAÉN)

Aprobación inicial de modificación Presupuestaria núm. 2/2018. BOP-2018-1679

AYUNTAMIENTO DE TORREPEROGIL (JAÉN)

Corrección de errores en publicación del Edicto en la Plantilla 2018 del Personal Funcionario. BOP-2018-1671

AYUNTAMIENTO DE TORRES (JAÉN)

Ordenanza Municipal sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial del municipio de Torres. BOP-2018-1469

AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO (JAÉN)

Convenio urbanístico de gestión con Reciclados Anmajoca S.L. para ejecución de vial. BOP-2018-1688

ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE MURES (JAÉN)

Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de la instalación de mesas, sillas y elementos análogos de la Entidad Local Autónoma de Mures y régimen fiscal. BOP-2018-1683

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Jaén, por la que se concede Autorización Administrativa previa al Proyecto para la construcción de instalaciones destinadas a la distribución de gas natural canalizado en el municipio de Torreperogil (Jaén). Expediente: GAS 3069. BOP-2018-1139

Servicio de Administración Laboral

Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé. BOP-2018-1685

Convenio colectivo personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torreperogil. BOP-2018-1686

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 1 DE JAÉN

Notificación de Sentencia. Procedimiento Ordinario 707/2017. BOP-2018-1477

Notificación de Sentencia. Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 49/2018. BOP-2018-1478

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "VALDEJAÉN - VALDEHIGUERAS", DE ÚBEDA (JAÉN)

Convocatoria de Asamblea General ordinaria de esta Comunidad de Regantes. BOP-2018-1438

COMUNIDAD DE REGANTES "FUENTE DE LA PEÑA DE ANDÚJAR" (JAÉN)

Convocatoria Junta General ordinaria de esta comunidad de regantes. BOP-2018-1646

COMUNIDAD DE REGANTES "GUADALUPE-TORRECILLA", DE ÚBEDA (JAÉN)

Convocatoria a Junta General ordinaria de esta Comunidad de Regantes. BOP-2018-1401

COMUNIDAD DE REGANTES "LA TOYA", DE PEAL DE BECERRO (JAÉN)

Convocatoria Asamblea General ordinaria de esta comunidad de regantes. BOP-2018-1601

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE EMPLEO

2018/1720 *Convocatoria de Subvenciones en especie destinada a facilitar la implantación de empresas de nueva creación mediante su ubicación en el Centro Provincial de Emprendimiento C4, en el marco del Plan de Empleo de la Provincia de Jaén, Año 2018.*

Anuncio

BDNS(Identif.):395318

EXTRACTO CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN ESPECIE DESTINADA A FACILITAR LA IMPLANTACIÓN DE EMPRESAS DE NUEVA CREACIÓN MEDIANTE SU UBICACIÓN EN EL CENTRO PROVINCIAL DE EMPRENDIMIENTO C4, EN EL MARCO DEL PLAN DE EMPLEO DE LA PROVINCIA DE JAÉN, AÑO 2018.

Primero: Beneficiarios.

Podrán solicitar estas subvenciones en especie cualquier persona física o jurídica que haya iniciado una actividad empresarial a partir del 01/07/2017 y siempre y cuando dicha actividad empresarial sea compatible con las instalaciones que se ofertan.

No podrán solicitar estas subvenciones las agrupaciones de personas físicas o jurídicas, las comunidades de bienes o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado, carentes de personalidad jurídica propia.

La fecha de inicio de actividad se corresponderá con el alta de la actividad empresarial en la Agencia Tributaria.

Segundo: Objeto.

Es objeto de la presente Convocatoria regular la concesión de subvenciones en especie a empresas de reciente creación, preferentemente de base tecnológica e innovadora, consistentes en la puesta a disposición de los módulos de oficinas de la sede del Centro Provincial de Emprendimiento (CPE C4), a partir del 1 de mayo de 2018 y durante un periodo máximo hasta el 31 de diciembre de 2019.

Tercero: Bases reguladoras.

Bases de Ejecución del Presupuesto General de la Diputación Provincial para 2018 (B.O.P. número 247, de 29/12/2017).

Cuarto: Cuantía.

Cuantía Total de la convocatoria: 99.672,48 euros.

La cuantía de la Subvención consistirá en:

La cuantía de la subvención en especie será el resultado de multiplicar el número de meses por el que se pone a disposición del beneficiario el módulo oficina por el valor siguiente, dependiendo del tipo de módulo oficina adjudicado:

- Módulo oficina C4: valorado en 693 euros/mes.

Los importes de las valoraciones arriba reflejadas han sido realizados conforme a informe de técnico competente.

La cuantía de la subvención resultante vinculará al beneficiario en los supuestos en que proceda el reintegro total o parcial, o incluso en la pérdida de la condición de beneficiario ante cualquier incumplimiento de los previstos en la convocatoria.

Quinto: Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de las solicitudes de subvención contenidas en esta convocatoria será desde el día siguiente a la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del extracto de la misma enviado por la Base Nacional de Subvenciones hasta el 31 de agosto de 2019, sin perjuicio de su inserción en la página web de la Diputación Provincial.

Solo se podrá cursar una solicitud por beneficiario.

No se admitirán solicitudes presentadas fuera de dicho plazo.

La presentación de la solicitud implicará que se autoriza a la Diputación Provincial para el tratamiento automatizado de todos los datos contenidos en ella.

Sexto: Otros datos de interés.

Compatibilidad: No.

Documentación: La prevista en el artículo 9 de la convocatoria.

Régimen de concesión:

El procedimiento de concesión de las subvenciones será de concurrencia no competitiva. Se justifica la excepcionalidad por cuanto en estos casos no es necesaria la comparación de proyectos entre sí, por el interés especial de promover cualquier proyecto de nueva empresa que, cumpliendo los requisitos especificados en la presente convocatoria, puedan llevar adelante los emprendedores, y dado que el número de módulos de oficinas que tiene el CPE C4 es limitado, se tendrá como único orden de prelación la fecha de presentación de las solicitudes.

Para poder acceder al CPE C4 los solicitantes deberán alcanzar como mínimo una puntuación de 50 puntos de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 13 de esta convocatoria.

En previsión de que una pluralidad de solicitantes presenten sus solicitudes en registro el mismo día, se hace necesario un nuevo orden de prelación entre dichas solicitudes, teniendo prioridad aquellos solicitantes que obtengan mayor puntuación de acuerdo con la citada valoración.

Aquellos solicitantes que cumpliendo los requisitos no puedan acceder al CPE C4 por encontrarse todos los módulos ocupados quedarán en lista de reserva, pudiendo acceder en el momento que quede un módulo libre.

Forma de pago: La puesta a disposición del módulo oficina tendrá naturaleza de subvención en especie.

Forma de justificación: Será necesario presentar la documentación señalada en el artículo 22 de la convocatoria.

Jaén, a 19 de Abril de 2018.- La Diputada de Empleo (P.D. Resol. núm. 743, de 07/07/2015), PILAR PARRA RUIZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y GOBIERNO ELECTRÓNICO

2018/1730 *Aprobación definitiva del "Reglamento de funcionamiento de las Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos".*

Anuncio

Don Ángel Vera Sandoval, Diputado del Área de Recursos Humanos y Gobierno Electrónico de la Diputación Provincial de Jaén,

Hace saber:

El Pleno de la Diputación Provincial de Jaén, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de marzo de 2018, acordó la aprobación inicial de la modificación del Reglamento de Funcionamiento de las Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos.

El expediente ha sido sometido a información pública por el plazo de 30 días, para que los interesados pudieran presentar alegaciones y reclamaciones, mediante la inserción del correspondiente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia número 47, de fecha 8 de marzo de 2018.

Transcurrido dicho período de información pública, no habiéndose realizado reclamación ni alegación alguna, se aprueba definitivamente el referido acuerdo Pleno, procediéndose a continuación a la inserción del texto íntegro del Reglamento, a tenor de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local:

"REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS".

ARTÍCULO 1: OBJETO.

El presente Reglamento tiene por objeto regular la creación, gestión y funcionamiento de las Bolsas de Trabajo que sean necesarias para cubrir las necesidades de contrataciones temporales o nombramientos de funcionarios/os interinas/os que puedan plantearse en cualquier Área de la Diputación Provincial de Jaén o cualesquiera de sus Organismos Autónomos para la adecuada prestación del servicio.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO SUBJETIVO.

1. Integran las Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos para cada una de las categorías o plazas que se indican en el Anexo I, todas las personas que figuran en la relación correspondiente, ordenadas y numeradas de acuerdo

con el Anexo II del presente reglamento y que serán actualizadas cada tres años.

2. Las Bolsas de Trabajo se formarán:

- a) En el supuesto de no existir Bolsa de Trabajo de la categoría demandada: mediante la creación de una nueva a través de un proceso selectivo convocado al efecto.
- b) En el supuesto de existir Bolsa de Trabajo de la categoría demanda pero encontrarse agotada: mediante la ampliación con las personas que hayan superado el último proceso selectivo de la categoría demandada o a través de un nuevo proceso selectivo convocado al efecto.

En este caso, las/los nuevas/os integrantes se ordenarán por la puntuación total obtenida en el proceso selectivo. En caso de empate entre las/los nuevas/os integrantes, se determinará el número de orden de conformidad con las Bases que regulen el referido proceso selectivo.

Cuando se trate de una ampliación de Bolsa de Trabajo existente, una vez determinado el número de orden de cada integrante se anexarán en el último puesto de la Bolsa que se amplía.

3. En ningún caso podrá formar parte de las bolsas de trabajo:

- a) Las/Los integrantes de la Bolsa de Trabajo que ostenten la condición de Personal Laboral Fijo de esta Diputación Provincial o de sus Organismos Autónomos o Funcionaria/o de Carrera de esta Diputación Provincial o de sus Organismos Autónomos en la misma categoría o denominación y grupo de plaza y de la que es integrante de bolsa.
- b) Las/Los integrantes de bolsas de trabajo, que por cualquier causa legalmente establecida no puedan prestar servicios en esta Administración.
- c) Aquellas personas, que no provengan de convocatorias públicas de Bolsas de Trabajo o de procesos selectivos de funcionarios de carrera o personal laboral fijo de esta Diputación Provincial o de sus Organismos Autónomos.

4. A los efectos determinados en el presente artículo deberá tenerse en cuenta lo establecido legalmente en cuanto a reservas de puestos de trabajo para personas con discapacidad física y psíquica, mediante el establecimiento de un cupo del 5% y el 2% respectivamente.

ARTÍCULO 3: ÁMBITO TEMPORAL.

Las diferentes Bolsas de Trabajo permanecerán en vigor hasta que no se acuerde su sustitución o extinción por el órgano unipersonal competente, previa negociación sindical.

ARTÍCULO 4: SITUACIONES.

Las personas que se encuentren inscritas en los Bolsa de Trabajo, se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

- a) *Disponible*. Situación desde la que la/el integrante de la Bolsa puede recibir el llamamiento de oferta de contratación laboral o nombramiento funcionaria/o interina/o.

b) *Ocupada/o*. Situación que indica que se encuentra prestando servicios en la Diputación Provincial o sus Organismos Autónomos.

c) *Suspensa/o Justificada/o*. Situación producida por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento. Mientras persista en esta situación la persona integrante de bolsa no será requerida para llamamiento alguno. Si al finalizar la causa que justifica la suspensión no solicita, en el plazo de un mes, la situación de “disponible”, pasará a ocupar el último lugar de esta Bolsa, que permanecerá en este lugar hasta que se actualicen las bolsas y obtenga otro puesto en la indicada bolsa.

d) *Suspensa/o Pendiente de Justificar*. Situación producida por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento, pendiente de justificar, estableciéndose un plazo de dos meses para justificar documentalmente la causa del rechazo de la propuesta desde el día que se realizó la llamada del ofrecimiento. Transcurrido dicho plazo, pasará a la situación de “excluido” de la Bolsa de Trabajo.

e) *Excluida/o*. Situación que, una vez producida por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento, conllevará la exclusión de la Bolsa de Trabajo.

f) *llocalizable*. Situación que conllevará la aplicación del punto 2 del artículo 5 del presente Reglamento. Esta situación se les notificará a las personas interesadas para que en un plazo máximo de 2 meses actualicen sus datos. En caso de no actualizarlos pasarán a la situación de “excluidas/os”.

ARTÍCULO 5: LLAMAMIENTO Y COMUNICACIÓN DE ASPIRANTES: PROCEDIMIENTO.

1. *Orden de llamamiento.*

Las personas integrantes de cada una de las Bolsas de Trabajo, serán llamadas para acceder a las contrataciones temporales en cualquiera de sus modalidades o nombramientos de funcionarios interinos por riguroso orden de número de bolsa, siempre que se encuentre en situación de “disponible” en la fecha prevista de inicio del contrato ofertado o nombramiento de funcionario interino y reúna el resto de requisitos.

Las ofertas realizadas tendrán el carácter de propuestas, no generando derechos de ninguna índole y pudiendo quedar sin efectos, en caso de que desaparezcan las razones de necesidad que las motivaron.

2. *Forma y número de llamamientos.*

a) Los llamamientos se efectuarán a través de llamada telefónica por el departamento encargado de la gestión de las Bolsas de Trabajo.

Se realizará un máximo de tres llamadas a los números de teléfono facilitados por cada integrante de Bolsa, con un intervalo de media hora entre cada una de ellas. Si no es posible contactar con la persona integrante de Bolsa, se seguirán ofertando las propuestas a la siguiente persona integrante de la Bolsa, quedando en situación de “disponible” para futuras ofertas que pudieran surgir.

Siempre que los medios técnicos lo permitan, se enviará al teléfono de la persona informándole de que se le han realizado tres llamadas y no ha sido posible localizarla.

Tras realizar en total quince intentos de contactar telefónicamente no fuera posible dicho contacto, pasará a situación de “ilocalizable”.

Igualmente y siempre que los medios técnicos lo permitan, se enviará al teléfono de la persona en situación de “ilocalizable” un mensaje de texto informándole la imposibilidad de contacto y que ha pasado a esta situación.

b) Los integrantes de las Bolsas que cambien los números de teléfonos vendrán obligados a comunicarlos al departamento que gestione las Bolsas de Trabajo.

c) Cuando se necesite efectuar nombramientos en los casos previstos como mejoras de empleo, los llamamientos se efectuarán igualmente mediante llamada telefónica, si bien, el número de días en el que se realizarán los llamamientos serán de tres, con el mismo número de intentos.

d) Todas las actuaciones reguladas en el presente apartado quedarán registradas en el soporte informático utilizado para la gestión de la correspondiente Bolsa de Trabajo.

ARTÍCULO 6: OFERTAS DE PROPUESTAS DE COBERTURA Y MEJORAS DE EMPLEO.

1. *Ofertas de cobertura.*

Determinada la necesidad de cobertura de la propuesta, se ofertará con una antelación máxima de 15 días hábiles al inicio de la fecha prevista en la cobertura del puesto de trabajo.

No obstante lo dispuesto anteriormente, las propuestas que sean para la cobertura por la sustitución de trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal, y se indique su urgencia, prevalecerán sobre las que ya se estén ofertando.

2. *Mejoras de empleo.*

Tendrán la consideración de mejora de empleo las siguientes propuestas:

- a) Cobertura con una duración prevista igual o superior a doce meses.
- b) Cobertura de plaza vacante.
- c) Cobertura de liberaciones sindicales cuya duración prevista por la Sección Sindical sea igual o superior a doce meses.
- d) Las mejoras de empleo por jubilación parcial.

La mejora de empleo se ofertará al integrante de la correspondiente Bolsa de Trabajo que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: “disponible”, con contrato temporal activo o nombramiento de funcionario interino en la Diputación Provincial de Jaén o en sus Organismos Autónomos y no exista norma legal que imposibilite su contratación o nombramiento funcional.

Una vez aceptada alguna de estas mejoras, no se les volverá a ofertar ninguna otra mejora hasta que no finalice íntegramente la que esté desarrollando.

No se considerará mejora de empleo a la hora de ofertar las contrataciones para sustitución por jubilación a los 64 años (RD 1194/1985 de 17 de julio), si bien, a estas personas no se les realizará ninguna otra oferta de mejora.

3. Oferta de Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

Cuando sea necesaria la cobertura de un puesto de trabajo a tiempo parcial, podrá rechazarse la oferta sin necesidad de justificación de dicho rechazo. No obstante, si agotados los llamamientos ninguno de los integrantes de la referida bolsa hubiera aceptado esta propuesta de cobertura, se ofertará con los mismos requisitos y condiciones que en las coberturas de puestos de trabajo a tiempo completo.

4. Elección de Localidad de trabajo.

En la primera actualización de las bolsas de trabajo las/los integrantes de las mismas podrán manifestar su deseo de que solamente sean llamados para posibles contrataciones para una o varias localidades.

La decisión de no estar disponible en toda la provincia traerá consigo:

1.º) Que la nueva elección o modificación de localidades de trabajo se mantendrá hasta que se actualicen nuevamente las bolsas de trabajo.

2.º) Que la elección de localidad no supondrá en ningún caso la elección de Centro de Trabajo.

3.º) Que la elección de localidad en los supuestos de Bienestar Social y Servicio Provincial de Recaudación deberá realizarse a la localidad donde se encuentren ubicadas las direcciones o unidades administrativas correspondientes, pudiendo desarrollarse el trabajo en cualesquiera de las municipios dependientes de dicho centro.

ARTÍCULO 7: RECHAZO DE OFERTAS. CAUSAS DE JUSTIFICACIÓN.

1. Cuando injustificadamente un integrante de la Bolsa rechace una oferta de contrato de trabajo o nombramiento de funcionaria/o interina/o, o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, será excluido definitivamente en la correspondiente Bolsa de Trabajo.

2. La persona integrante de Bolsa que justificadamente rechace una oferta de contrato de trabajo, nombramiento de funcionario/a o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, pasará a situación de “suspensa/o pendiente de justificar” o “suspensa/o justificado” en la correspondiente Bolsa de Trabajo.

La documentación que justifique el rechazo de la propuesta ofertada, se remitirá por escrito al Registro General de esta Diputación Provincial en el plazo máximo de 60 días naturales, transcurrido dicho plazo pasará a situación de “excluida/o”.

3. Las causas que justifican el rechazo de una oferta de contrato, nombramiento de funcionaria/o interina/o o no comparecer a la firma del contrato de la oferta aceptada, son las siguientes:

a) Por razón de enfermedad que le impida el desempeño del trabajo al momento del llamamiento. Esta situación se justificará con informe médico de seguimiento de consulta del facultativo del Servicio Andaluz de Salud o Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el que se especifique la imposibilidad de desempeño del puesto de trabajo. Finalizada la imposibilidad para el desempeño del puesto se justificará con informe médico de aptitud emitido por el facultativo del Servicio Andaluz de Salud o Instituto Nacional de la Seguridad Social.

b) Por maternidad o adopción, durante el tiempo que legalmente corresponda. Esta situación se justificará con fotocopia del Libro de Familia o en su defecto informe médico de maternidad. Transcurrido el periodo legal de maternidad o el tiempo que por convenio colectivo o acuerdo económico y social aplicable a esta Diputación Provincial y a sus Organismos Autónomos corresponda pasará a situación de “disponible”. No obstante, la persona integrante de Bolsa podrá solicitar pasar a la situación de “disponible” antes de la finalización de este periodo legal, siempre y cuando se respete el periodo mínimo de descanso obligatorio.

c) Por encontrarse en alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en cualquiera de sus regímenes especiales en el momento del llamamiento o iniciar tal prestación dentro del mes siguiente a la fecha de inicio del contrato o nombramiento ofertado. Esta situación se justificará con Vida Laboral actualizada emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social o Certificado de Servicios Prestados emitido por Administración Pública.

d) Por cuidadora/or principal de persona dependiente. Esta situación se justificará por medio de documentación acreditativa.

e) Por matrimonio o unión de hecho. Durante el plazo de treinta días naturales desde la fecha de matrimonio no se realizarán ofertas de trabajo, salvo que manifieste por escrito pasar a situación de “disponible” antes de la finalización de este periodo. Dicha situación se justificará con fotocopia del Libro de Familia o cualquier otro documento acreditativo.

f) Por encontrarse prestando servicios en una O.N.G. con contrato en alta en Régimen General de la Seguridad Social o en cualquiera de sus regímenes especiales en el momento del llamamiento o iniciar tal prestación dentro del mes siguiente a la fecha de inicio del contrato o nombramiento ofertado. Esta situación se justificará con Vida Laboral actualizada emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social o Certificado de Servicios Prestados emitido por Administración Pública.

g) Por encontrarse cursando estudios oficiales. Se justificará mediante documento acreditativo de la matrícula de los estudios a los que haga referencia, quedando en situación de suspenso/o justificada/o hasta la finalización del curso académico. Una vez finalizado el curso académico el/la interesa/o deberá solicitar su disponibilidad en Bolsa.

La solicitud de disponibilidad en la correspondiente Bolsa de Trabajo, una vez finalizada la causa que alegó para el rechazo de la propuesta ofertada, junto con la documentación acreditativa de la desaparición de dicha causa, se remitirá por escrito al Registro General de esta Diputación Provincial, pasando a situación de “disponible” a partir del séptimo día hábil a la fecha de registro.

ARTÍCULO 8. CAUSAS DE EXCLUSIÓN DEFINITIVA (SITUACIÓN “EXCLUIDA/O”).

Serán causas de exclusión definitiva de la Bolsa de Trabajo, las siguientes:

- a) Simular o falsear cualquiera de las causas que justifican el rechazo de ofertas de trabajo.
- b) No cumplir con los requisitos de justificación establecidas en el presente Reglamento.
- c) Haber sufrido la separación o despido del servicio mediante expediente disciplinario.
- d) Toda renuncia voluntaria o ruptura de la relación laboral temporal o funcional interina con la Diputación Provincial o sus Organismos Autónomos.
- e) Cualquier otra causa de las establecidas en el presente Reglamento.

No obstante, en caso de renuncia motivada por optar a un contrato o a un nombramiento en entidad pública o privada que se inicie dentro del mes siguiente a la renuncia, el interesado quedará en situación de “suspensa/o”, debiendo justificarse la causa de la renuncia conforme a lo establecido en el artículo 7 del Reglamento. Finalizada la causa de renuncia continuará en situación de “suspensa/o justificado” durante un período de seis meses desde la fecha de finalización del contrato o nombramiento que la motivó.

ARTÍCULO 9. ACTUALIZACIÓN DE BOLSAS.

Cada tres años se aprobará el calendario de presentación de solicitudes y actualización de méritos para las personas integrantes de cada una de las Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Jaén y sus OO.AA. Los méritos que deberán aportar los integrantes serán únicamente los que hayan generado desde la última actualización.

La no presentación de solicitud para participar, aunque no se aporten méritos, supondrá que renuncia a la permanencia en las correspondientes Bolsas de la cual sea integrante.

Finalizada la baremación, se expondrán las listas provisionales actualizadas de las personas integrantes de las Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Jaén y sus OO.AA. debidamente ordenadas, con expresión de la puntuación obtenida en cada uno de los apartados objeto de baremación, para que en un plazo de diez días los interesados realicen alegaciones.

Se procederá a revisar la documentación y, una vez vistas las alegaciones efectuadas, si las hubiere, se propondrá al órgano unipersonal competente, dicte el acto administrativo de aprobación del orden de la Bolsa de Trabajo conforme a las puntuaciones obtenidas.

En el supuesto de que al proceder a la ordenación de los aspirantes se produjeran empates, éstos se resolverán atendiendo sucesivamente a los siguientes criterios:

- 1.º.-Quién hubiere obtenido mayor puntuación en el apartado de ejercicios superados.
- 2.º.-Quién hubiere obtenido mayor puntuación en el apartado de méritos profesionales en la Administración Local.
- 3.º.-Quién hubiere obtenido mayor puntuación en el apartado de formación.

4.º.-Quién hubiere obtenido mayor puntuación en el apartado de méritos profesionales en total.

5.º.-Quien sea del género con menor representatividad en las plazas objeto de la convocatoria en la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos.

Solamente se valorarán los méritos alegados, aportados y justificados dentro del plazo de presentación de instancias.

No se tendrán en cuenta aquellos méritos que se acompañen o se justifiquen con posterioridad a la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias.

Las nuevas puntuaciones determinarán el orden en las Bolsas de Trabajo, que permanecerán inalterables y vigentes desde su aprobación hasta la nueva actualización.

La entrada en vigor de una nueva actualización de Bolsas de Trabajo conllevará que todos los integrantes en situación de “suspensa/o justificada/o” pasen a situación de “disponible”.

ARTÍCULO 10: BAREMO.

A) *Méritos Profesionales:*

SERVICIOS PRESTADOS POR CUENTA AJENA EN LA CATEGORÍA LABORAL OBJETO DE BOLSA DE TRABAJO	PUNTOS/MES
En la Diputación Provincial de Jaén:	1
En la Administración Local restante:	0,20
En otras Administraciones Públicas:	0,10
En otras Entidades o en Empresas Privadas:	0,05

Se aplicará proporcionalidad a los servicios prestados en tiempo de fracción de mes, a estos efectos no se computarán servicios prestados de forma simultáneamente con otros igualmente alegados y se reducirán proporcionalmente los prestados a tiempo parcial en jornada ordinaria inferior al 75%, excepto que la reducción obedezca a algunos de los supuestos previstos en la normativa vigente sobre reducción de jornada por motivos de lactancia, cuidados de familiares y demás supuestos motivados en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los servicios prestados en la Diputación Provincial de Jaén o de sus OO.AA. a tiempo parcial, con anterioridad a la entrada en vigor de estas normas, se computarán como si hubieran sido prestados a tiempo completo en el supuesto de no haber tenido opción al rechazo de la propuesta de contratación y sean integrantes de bolsa.

La experiencia profesional deberá acreditarse mediante certificación expedida por la Administración correspondiente, en la que se acrediten los servicios prestados, grupo de titulación y que las funciones desarrolladas han sido en la categoría profesional de la Bolsa de Trabajo en la que los presenta.

Los servicios prestados en la Diputación Provincial o en sus Organismos Autónomos no será necesaria su acreditación mediante certificación, procediéndose a incorporar de oficio.

B) Cursos de Formación:

Cursos y Seminarios, Congresos y Jornadas, siempre que se encuentren directamente relacionados con las funciones a desarrollar, con la prevención de riesgos laborales, ofimática y/o con la igualdad de género y hayan sido organizados, bien por una Administración Pública o Universidad, bien por una Institución Pública o Privada en colaboración con la Administración Pública u Organizaciones Sindicales con representación en la Diputación Provincial, cursos organizados por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) o por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP).

Por la participación en Cursos, Seminarios, Congresos o Jornadas como

a) Asistente.

- Por hora 0,05 puntos.
- Cuando no conste la duración del mismo 0,25 puntos.

b) Directora/or o Cordinadora/or o Ponente.

- Por cada hora 0,15 puntos.
- El máximo por el apartado de formación será de 6 puntos anuales.

Los cursos que se desarrollen entre dos años naturales se aplicarán en su proporción a cada año si el solicitante lo justifica oportunamente. En caso contrario se aplicará al año en el que hubiese tenido más horas de formación.

Respecto a los cursos, seminarios, congresos y jornadas será preceptiva la certificación o diploma expedido por la entidad organizadora. Cuando la organización hubiese estado a cargo de entidad privada en colaboración con las Administraciones Públicas u Organizaciones Sindicales con representación en la Diputación Provincial, deberá constar expresamente tal condición.

“C) Ejercicios Superados:

C.1 Por cada ejercicio aprobado en la Diputación Provincial de Jaén o en sus Organismos Autónomos, en convocatorias de libre concurrencia, para la categoría a la que opta se baremará a razón de 3,5 puntos por ejercicio aprobado.

C.2 Por cada ejercicio aprobado en otras Administraciones para la categoría a la que se opta se baremará a razón de 1 punto por ejercicio aprobado.

Los ejercicios superados se acreditarán mediante certificación de los mismos expedida por la Administración convocante. No obstante aquellos ejercicios superados en la Diputación Provincial de Jaén se acreditarán de oficio previa alegación por la/el interesada/o.”.

ARTÍCULO 11: TRATAMIENTO DE DATOS.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, los datos aportados pasarán a formar parte de los ficheros de la Diputación Provincial de Jaén con el fin de integrarse en la bolsa de

trabajo generada por esta Corporación para cubrir puestos con carácter temporal. Asimismo, en caso de ser necesario facilitar datos que acrediten la condición de discapacitado, únicamente serán tratados con objeto de dar cumplimiento a la obligación legal de reserva de cupo para coberturas por personal minusválido, realizándose las comprobaciones oportunas.

Dichos datos podrán ser cedidos a aquellas Administraciones Públicas con competencias en la materia que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 7/1985 reguladora de las Bases de Régimen Local y otras leyes relacionadas.

Podrá, en cualquier momento, ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos legalmente establecidos dirigiéndose al responsable del fichero: Diputación Provincial de Jaén, Plaza de San Francisco, s/n - 23071, Jaén.

La solicitud de cancelación y oposición, supondrá la renuncia expresa a la bolsa de la que es integrante.

ARTÍCULO 12: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO.

Se procederá a la creación de una Comisión de Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de las bolsas de trabajo de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos formada por cuatro miembros de los órganos de representación sindical e igual número de miembros de la Corporación Provincial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL:

En todo lo no previsto en el presente Reglamento se estará a lo establecido la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y demás disposiciones legales que le sean de aplicación.

Los anexos I y II se aprueban por el Pleno como documentos independientes del Reglamento y estarán a disposición de las/los interesadas/os en el Servicio de Gestión de Recursos Humanos I.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Primera.

Hasta la primera actualización de las Bolsas de Trabajo continuarán en vigor las existentes actualmente, regulándose por las resoluciones núm. 1.864, de fecha 27 de julio de 2000 y núm. 5.179, de 17 de noviembre de 2008, así como la demás interpretaciones de desarrollo.

Segunda.

La primera actualización de las Bolsas de Trabajo se producirá al primer año de la entrada en vigor del presente Reglamento. Para esta primera actualización se tendrán en cuenta la

totalidad de los méritos que en su solicitud aporten los integrantes de las Bolsas de Trabajo, cualquiera que haya sido la fecha de su generación.

Tercera.

Durante el año 2013 se habilitarán los medios necesarios para que las/los interesadas/os puedan hacer el seguimiento de las bolsas de trabajo a través de la web de la Diputación Provincial e igualmente serán informadas/os en el Servicio correspondiente.

Cuarta.

La Comisión de Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de las bolsas de trabajo de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos deberá estar constituida antes de la primera actualización de las Bolsas de Trabajo y deberá aprobar en la primera sesión que celebre su régimen de funcionamiento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

Quedan derogadas las normas de funcionamiento de las Bolsas de Trabajo para esta Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos reguladas por las resoluciones núm. 1.864, de fecha 27 de julio de 2000 y núm. 5.179, de 17 de noviembre de 2008, así como la demás interpretaciones de desarrollo, una vez que se haya dado cumplimiento a lo dispuesto en la disposición transitoria primera de este Reglamento.

ENTRADA EN VIGOR:

El presente Reglamento de Funcionamiento de las Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos entrará en vigor al día siguiente de la publicación del texto íntegro en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No obstante hasta que no se de cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera continuarán en vigor las anteriores normas”.

Jaén, a 20 de Abril de 2018.- El Diputado del Área de Recursos Humanos y Gobierno Electrónico, ÁNGEL VERA SANDOVAL.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

2018/1666 *Información pública urbanización terrenos SU-A12.*

Anuncio

Aceptada por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria de fecha 6 de marzo de 2018, la iniciativa presentada por Promociones Cañadillas 2018, S.L., para el establecimiento del sistema de compensación en la unidad de ejecución SU-A12 del PGOU de Alcaudete, de conformidad con los artículo 131 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, se somete a información pública por el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, la iniciativa presentada a los efectos de que se puedan presentar alegaciones y sugerencias. Asimismo, estará a disposición en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://www.alcaudete.es>.

Alcaudete, a 17 de Abril de 2018.- El Alcalde-Presidente, VALERIANO MARTIN CANO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR (JAÉN)

2018/1678 *Resolución de esta Alcaldía de fecha 18 de abril de 2018, se han aprobado las listas cobratorias de las Tasas de Agua, Basura y Alcantarillado correspondientes al primer trimestre del ejercicio 2018.*

Edicto

Don Gabriel González Villanueva. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Castellar.

Hace saber:

Que por Resolución de esta Alcaldía de fecha 18 de abril de 2018, se han aprobado las listas cobratorias de las Tasas de Agua, Basura y Alcantarillado correspondientes al primer trimestre del ejercicio 2018.

Dichas listas cobratorias se encuentran expuestas al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la fecha de inserción del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Contra la liquidación practicada, los interesados podrán interponer, ante el Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, recurso de reposición previo al contencioso administrativo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la finalización de la exposición pública, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Sin perjuicio de la resolución de las reclamaciones que puedan formularse, queda abierto el período de cobranza en voluntaria, que se llevará a efecto durante el plazo comprendido entre el 6 de abril al 11 de mayo de 2018. El pago podrá realizarse a través de las entidades bancarias colaboradoras.

Finalizado este plazo, las deudas no satisfechas devengarán el recargo del período ejecutivo que corresponda según dispone el artículo 28 de la Ley 58/2.003, de 17 de diciembre, General Tributaria, e intereses de demora y costas, en su caso, iniciándose el procedimiento de cobro por la vía de apremio.

Los recibos cuyos titulares tengan realizada domiciliación bancaria se cargarán directamente en la cuenta corriente o de ahorro designada por cada contribuyente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castellar, a 18 de Abril de 2018.- El Alcalde, GABRIEL GONZÁLEZ VILLANUEVA.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FUERTE DEL REY (JAÉN)

2018/1474 *Abandono de vehículo en la vía pública.*

Anuncio

Don Manuel Melguizo Arroyo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Fuerte del Rey.

Hace saber:

Que habiéndose intentado y no habiéndose podido practicar la notificación a doña LISSET FERNANDA BRAVO ZAMBRANO, el Decreto de Alcaldía, de fecha de 25 de octubre de 2017, de inicio de expediente sancionador por el hecho de “Abandono de un vehículo”, marca SEAT modelo IBIZA, y matrícula 9690 CKT; hecho calificado como falta en el artículo 34.3.b de la Ley 10/98, de 21 de abril, de Residuos y sancionable con la multa de 601.02 euros a 30.050,61 euros y de conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se practica notificación por edicto, que se publicara en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento donde tuvo su ultimo domicilio conocido, por plazo de quince días a fin de que se puedan formular las alegaciones que estime oportunas.

Que transcurrido dicho plazo, si el titular del vehículo que se detalla no ha procedido a la retirada del mismo de la vía pública donde se encuentra, se procederá a su tratamiento como RESIDUO SOLIDO URBANO.

TITULAR	DOMICILIO	LOCALIDAD
Lisset Fernanda Bravo Zambrano	Plaza Ribadeo, núm. 3 p-1	Madrid

Lo que se hace público para su conocimiento y efectos, significándole que el expediente se encuentra en las Dependencias de Secretaria donde podrá examinarlo en horas de oficina.

Fuerte del Rey, a 30 de Noviembre de 2017.- El Alcalde, MANUEL MELGUIZO ARROYO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FUERTE DEL REY (JAÉN)

2018/1475 *Aprobación definitiva del Presupuesto Municipal correspondiente al ejercicio 2018.*

Anuncio

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del AYUNTAMIENTO DE FUERTE DEL REY para el ejercicio 2018, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de la Entidad, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por Capítulos.

ESTADO DE GASTOS		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	GASTOS DE PERSONAL	483.763,96
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	547.393,85
3	GASTOS FINANCIEROS	1,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	54.403,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	232.766,75
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	15.001,00
	Total Presupuesto	1.333.330,56

ESTADO DE INGRESOS		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	IMPUESTOS DIRECTOS	378.000,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	5.477,11
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	223.322,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	492.002,44
5	INGRESOS PATRIMONIALES	1.000,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	233.527,01
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	2,00
	Total Presupuesto	1.333.330,56

Plantilla de Personal del AYUNTAMIENTO DE FUERTE DEL REY	
PLANTILLA DEL PERSONAL DE ESTA CORPORACIÓN PARA EL EJERCICIO 2018	
1.-PERSONAL FUNCIONARIO	
1.1 Denominación puesto de Trabajo	SECRETARIA/INTERVENCION
Grupo Escala Subescala Nivel Provisión Observaciones	A Habilitación de carácter estatal Secretaria-Intervención 26 Concurso Ocupado-propiedad
1.2 Denominación puesto de trabajo	ADMINISTRATIVO
Grupo Escala Subescala Nivel Provisión Observaciones	C1 Administración General Administrativo 18 Concurso-oposición, promoción interna Ocupado-propiedad
1.3 Denominación puesto de trabajo	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Grupo Escala Subescala Nivel Provisión Observaciones	C2 Administración General Auxiliar 18 Oposición libre Libre
1.4 Denominación puesto de trabajo	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Grupo Escala Subescala Nivel Provisión Observaciones	C2 Administración General Auxiliar 14 Concurso- Oposición Libre Vacante-Interinidad
1.5 Denominación Puesto de Trabajo	AUXILIAR DE POLICIA LOCAL
Grupo Escala Subescala Nivel Provisión Observaciones	E Administración Especial Servicios Especiales 14 Concurso-Oposición libre Vacante-Interinidad
2.-PERSONAL LABORAL FIJO	
2.1 Denominación Puesto de Trabajo	OPERARIO-ENCARGADO DE SERVICIOS VARIOS
Tipo de Contrato Grupo Nivel Observaciones	Fijo de plantilla a jornada completa Asimilado Grupo E 14 Ocupada propiedad

2.2 Denominación Puesto de Trabajo		LIMPIADORA
Tipo de Contrato	Fijo de plantilla a jornada completa	
Grupo	Asimilado Grupo E	
Nivel	10	
Observaciones	Vacante	
2.2 Denominación Puesto de Trabajo		LIMPIADORA
Tipo de Contrato	Fijo de plantilla a jornada completa	
Grupo	Asimilado Grupo E	
Nivel	10	
Observaciones	Vacante	
2.3 Denominación Puesto de Trabajo		PEON SERVICIOS VARIOS
Tipo de Contrato	Fijo de plantilla a jornada completa	
Grupo	Asimilado Grupo E	
Nivel	12	
Observaciones	Vacante (Interino)	
3.-PERSONAL LABORAL TEMPORAL		
3.1 Denominación Puesto de Trabajo		PORTERO/A PISCINA MUNICIPAL
Tipo de Contrato	401 Obra o Servicio Determinado	
3.2 Denominación Puesto de Trabajo		PORTERO/A PISCINA MUNICIPAL
Tipo de Contrato	401 Obra o Servicio Determinado	
3.3 Denominación Puesto de Trabajo		DINAMIZADOR/A CENTRO GUADALINFO
Tipo de Contrato	401 Obra o Servicio Determinado	
RESUMEN:		
Total Funcionarios de carrera: Número de plazas: 5		
Total Personal Laboral Fijo: Número de plazas: 4		
Total Personal laboral Temporal: Número de plazas: 3		

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso Contencioso - administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Fuerte del Rey, a 05 de Abril de 2018.- El Alcalde, MANUEL MELGUIZO ARROYO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE GÉNAVE (JAÉN)

2018/1481 *Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de normas mínimas de habitabilidad, seguridad y salubridad en las edificaciones.*

Edicto

Doña Elena Gallego Guillen, Alcaldesa en funciones del Ayuntamiento de Génave (Jaén).

Hace saber:

Que habiendo transcurrido el plazo reglamentario de información pública del acuerdo de aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de las normas mínimas de habitabilidad, seguridad y salubridad de las Edificaciones (publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 3, de fecha 4 enero 2018), sin que se hayan presentado reclamaciones de ningún tipo, el citado acuerdo provisional queda elevado a definitivo en virtud de lo establecido en el artículo 49 de la ley 7/85, de 2 abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Según dispone el artículo 70.2 de la citada Ley, a continuación se publica el texto íntegro de la referida Ordenanza.

ORDENANZA REGULADORA DE LAS NORMAS MÍNIMAS DE HABITABILIDAD, SEGURIDAD Y SALUBRIDAD EN LAS EDIFICACIONES EXISTENTES, SEGÚN EL USO AL QUE SE DESTINEN.

El artículo 5 del Decreto 2/2012, de 10 de enero, por el que se regula el régimen de las edificaciones y asentamientos existentes en suelo no urbanizable en la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que en ausencia de Plan General, o en el caso de que no se definan en el mismo, los Ayuntamientos mediante Ordenanza Municipal regularán las normas mínimas de habitabilidad y salubridad de las edificaciones en suelo no urbanizable, según el uso al que se destinan. Así mismo, el citado artículo establece que la Consejería competente en materia de urbanismo formulará y aprobará, en un plazo inferior a tres meses, unas Normas Directoras para la Ordenación Urbanística con la finalidad descrita anteriormente.

El citado Decreto desarrolla el régimen urbanístico de las edificaciones y asentamientos existentes en el suelo no urbanizable en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Una de las situaciones que se regulan en el mismo es la situación de asimilado al régimen de fuera de ordenación, situación en la que se pueden encontrar ciertas edificaciones existentes en suelo no urbanizable de este término municipal. Las edificaciones en situación de asimilado al régimen de fuera de ordenación conforme al Decreto 2/2012 serán aquellas que siendo declaradas “aisladas” en los procedimientos comprendidos en los arts. 4 y 5 del decreto fueron construidas sin licencia urbanística o contraviniendo sus condiciones y se hubiere agotado el plazo para adoptar medidas de protección de la legalidad urbanística y de

restablecimiento del orden jurídico infringido que establece el artículo 185 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía. En estos casos se ha de proceder a la declaración municipal del reconocimiento de la situación de asimilado al régimen de fuera de ordenación, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 9 y siguientes del Decreto 2/2012, de 10 de enero, por el que se regula el régimen de las edificaciones y asentamientos existentes en suelo no urbanizable de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En aplicación de lo previsto en el artículo 5, y como desarrollo de las Normas Directoras dictadas por la Junta de Andalucía, se formula esta Ordenanza municipal. El contenido de esta norma es necesario para definir las condiciones mínimas aplicables a las edificaciones en los procedimientos del reconocimiento de la situación de asimilado al régimen de fuera de ordenación.

Igualmente serán de aplicación estas ordenanzas a las edificaciones terminadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley del suelo de 1975, pero no para el reconocimiento de tal situación, para lo cual el Decreto 12/2012 sólo exige en el art. 3.3 el mantenimiento del uso y tipología y que no se encuentren en situación legal de ruina urbanística, sino que se aplicaran con ocasión de la solicitud de licencia de ocupación o utilización, que procederá si se mantiene el uso o el nuevo resulta compatible con la ordenación territorial y urbanística vigente, en virtud del arts. 6.4 y 7.2 y 4 del Decreto 12/2012.

En aplicación de lo previsto en el artículo 5, y como desarrollo de las normas Directoras dictadas por la Junta de Andalucía, se formula esta Ordenanza municipal. El contenido de esta norma es necesario para definir las condiciones mínimas aplicables a las edificaciones en los procedimientos del reconocimiento de la situación de asimilado al régimen de fuera de ordenación, así como, para la concesión de las licencias de ocupación o utilización en edificaciones construidas con anterioridad a la entrada en vigor de la ley del suelo de 1975.

Tal como establece el apartado 3 del artículo 5 del Decreto 2/2012, de 10 de enero, las condiciones de habitabilidad y salubridad definidas en esta Ordenanza se han de entender de aplicación sin perjuicio de la aplicación a dichas edificaciones de las normas de edificación o de aquellas otras que guarden relación con las condiciones de seguridad, habitabilidad o salubridad dictadas por organismos, entidades o Administraciones Públicas

TÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Objeto

1. Las presentes normas tienen por objeto definir las condiciones de habitabilidad, salubridad y seguridad de las edificaciones existentes, de aplicación en los procedimientos de certificaciones administrativas y de reconocimiento de asimilado al régimen de fuera de ordenación para las edificaciones aisladas previstas en el Decreto 2/2012, de 10 de enero, por el que se regula el régimen de las edificaciones y asentamientos existentes en suelo no urbanizable de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Deberá acreditarse por tanto, que la edificación reúne las condiciones establecidas en materia de seguridad, habitabilidad y salubridad a efectos del cumplimiento de los requisitos exigibles en esta norma.

Respecto a las edificaciones terminadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley del suelo de 1975, serán de aplicación con ocasión de la solicitud de licencia de ocupación o utilización, que procederá si se mantiene el uso o el nuevo resulta compatible con la ordenación territorial y urbanística vigente, en virtud del art. 6.4 y 7.2 y 4 del Decreto 12/2012 sólo exige en el art. 3.3 el mantenimiento del uso y topología y que no se encuentren en situación legal de ruina urbanística.

Tendrá la consideración de edificación, a los efectos de lo regulado en esta Ordenanza todo tipo de obras, instalaciones y construcciones ubicadas en suelo no urbanizable susceptibles de soportar un uso que debe contar con licencia urbanística, sin perjuicio de los informes, dictámenes u otro tipo de pronunciamientos que fueran necesarios en razón de la legislación aplicable.

2. Conforme a lo dispuesto en esta Ordenanza, se entenderá que la edificación terminada resulta apta para el uso al que se destina cuando, sin necesidad de ninguna actuación material posterior, reúna las siguientes condiciones básicas:

- a) Su ubicación no resulta incompatible con otros usos autorizados y dispone de accesibilidad adecuada en condiciones de seguridad.
- b) Su implantación no genera impactos que supongan riesgos previsibles para las personas o bienes.
- c) Cuenta con las necesarias condiciones de seguridad estructural y de utilización, conforme al uso al que se destina.
- d) Reúne condiciones adecuadas de salubridad para que no se vea afectada la salud de las personas en su utilización, ni se alteren las condiciones medioambientales de su entorno.
- e) Los espacios habitables resultan aptos para el uso al que se destinan por reunir unos requisitos mínimos de funcionalidad.

Artículo 2.-Alcance.

La aplicación de esta Ordenanza se realizará sin perjuicio del cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La aplicación de aquellas otras normas que guarden relación con las condiciones de seguridad, habitabilidad o salubridad dictadas por otros organismos, entidades o Administraciones Públicas.
- b) Estas normas tienen carácter complementario de las previsiones incluidas, en estas materias, en la figura de planeamiento general vigente en el municipio. El contenido de estas ordenanzas no modifica el contenido de la figura de planeamiento general vigente, en relación a las condiciones de seguridad, habitabilidad y salubridad de las edificaciones, pero si lo complementa, siendo de aplicación supletoria al mismo en aquellos supuestos no contemplados específicamente en esta ordenanza.

Este reconocimiento determina la aptitud física de la edificación pero no presupone el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fueran exigidos para autorizar las actividades que en la misma se lleven a cabo.

TÍTULO II.-SOBRE LAS CONDICIONES DE UBICACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE LAS EDIFICACIONES.

Artículo 3.-Normas generales.

1. La edificación deberá estar ubicada de forma que se respeten las distancias mínimas exigidas respecto de otros usos que resulten incompatibles con la propia edificación, conforme a lo establecido en la normativa de aplicación.

2. La edificación deberá disponer de acceso en condiciones de seguridad e independencia, así como reunir los requisitos de accesibilidad que sean requeridos por la normativa de aplicación en función del uso al que se destina.

Artículo 4.-Sobre el impacto generado por las edificaciones.

Las edificaciones, incluyendo los usos y actividades que en ella se desarrollen, no pueden ser generadoras en sí mismas de impactos que pongan en peligro las condiciones de seguridad, de salubridad, ambientales o paisajísticas de su entorno, en especial:

- a) Afectar a las condiciones de estabilidad o erosión de los terrenos colindantes, ni provocar peligro de incendio.
- b) Provocar la contaminación de la tierra, el agua o el aire.
- c) Originar daños físicos a terceros o de alcance general.
- d) Alterar gravemente la contemplación del paisaje y de los elementos singulares del patrimonio histórico.
- e) Las edificaciones no podrán suponer afección al paisaje por falta de ornato. Será requisito que las fachadas estén correctamente revestidas, o ejecutadas con materiales adecuados para una terminación sin revestimiento adicional. Los materiales de revestimiento o cubrición se corresponderán con las tipologías tradicionales del municipio, conforme al uso correspondiente.

TÍTULO III.-SOBRE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD

Artículo 5.-Condiciones de seguridad estructural.

Las edificaciones deberán reunir las condiciones de resistencia y estabilidad estructural exigidas por la normativa de aplicación conforme al uso al que se destina, sin que se puedan encontrar afectadas por lesiones que pongan en peligro a sus ocupantes o a terceras personas, o repercutan sobre los predios colindantes. En todo caso, deberá contar con medidas que garanticen la seguridad de las personas, bienes o enseres ante posibles riesgos por avenidas o escorrentías.

Artículo 6.-Condiciones de seguridad en materia de incendios.

La edificación deberá cumplir con las exigencias básicas de protección contra incendios conforme al uso al que se destina, disponiendo de las medidas que eviten el riesgo de propagación interior y exterior del incendio y los medios de evacuación que sean precisos.

Artículo 7.-Condiciones de seguridad de las personas y usuarios

La utilización de la edificación no debe comportar riesgos físicos para los usuarios, disponiendo de medidas que eviten el riesgo de caídas en huecos, terrazas y escaleras, así como otros riesgos previsibles.

Las instalaciones de que disponga la edificación deberán reunir las condiciones de uso y seguridad exigidas por la normativa de aplicación, sin que su funcionamiento, pueda implicar riesgo alguno para las personas y usuarios.

TÍTULO IV.-SOBRE LAS CONDICIONES DE HABITABILIDAD

Artículo 8.-Condiciones de estanqueidad y aislamiento.

La edificación deberá reunir las condiciones de estanqueidad y aislamiento necesarias para evitar la presencia de agua y humedades que puedan afectar a la salud de las personas, así como disponer de medidas que favorezcan la ventilación y la eliminación de contaminantes procedentes de la evacuación de gases, de forma que se garantice la calidad del aire interior de la edificación.

Artículo 9.-Condiciones del abastecimiento de agua.

1. La edificación deberá contar con un sistema de abastecimiento de agua que posibilite las dotaciones mínimas exigibles en función del uso al que se destina.

2. Cuando se trate de un sistema de abastecimiento autosuficiente, realizado mediante pozos, aljibes, balsas u otros medios autorizados, éstos deberán reunir las condiciones exigidas por la normativa de aplicación, y estar ubicados de forma que no exista peligro para la contaminación de las aguas. En todo caso deberá quedar garantizada la potabilidad de las aguas para el consumo humano.

Artículo 10.-Condiciones de la red de evacuación de aguas residuales.

La edificación deberá contar con una red de evacuación de aguas residuales que se encuentre en buen estado de funcionamiento y conecte todos los aparatos que lo requieran, así como con un sistema de depuración que cuente con las garantías técnicas necesarias para evitar el peligro de contaminación del terreno y de las aguas subterráneas o superficiales.

No podrá realizarse mediante pozos ciegos, debiendo los sistemas empleados estar debidamente aceptados por el organismo de cuenca competente y ajustarse a lo establecido en la normativa de aplicación.

Artículo 11.-Sistemas de eliminación de residuos sólidos.

Deberá justificarse que la edificación dispone de algún sistema para la eliminación de residuos sólidos, bien mediante su traslado hasta un vertedero o, disponer de vertedero autónomo conforme a la normativa aplicable.

Artículo 12.-Condiciones mínimas de habitabilidad y funcionalidad.

Si la edificación se destina a uso residencial deberá cumplir las siguientes exigencias:

a) Las viviendas deberán contar con una superficie útil no inferior a 24 m², e incluir, como mínimo, una estancia que realice las funciones de estar y descanso, un equipo de cocina y un cuarto de aseo independiente.

b) Las piezas habitables no pueden estar situadas en planta sótano y deberán estar independizadas de otros locales anexos de uso no compatible.

c) Ninguno de los espacios habitables puede servir de paso obligado a otros locales que no sean de uso exclusivo de los mismos.

d) Todas las piezas habitables deben disponer de iluminación natural desde un espacio abierto exterior o patio de luces, excepto los cuartos de aseo y las dependencias auxiliares. Los huecos de iluminación deben tener una dimensión mínima superior a 1/10 de la superficie útil de la pieza, con huecos practicables para ventilación de al menos 1/3 de la dimensión mínima. Los baños y aseos que no dispongan de huecos de ventilación directa al exterior, deben disponer de un sistema de ventilación forzada, con renovación continua de aire, o disponer de un sistema de ventilación mecánica.

e) Los patios deberán poseer las dimensiones adecuadas para permitir, de forma eficaz, la iluminación y ventilación de las dependencias que den a ellos.

f) La funcionalidad de las estancias debe posibilitar la inscripción de, al menos, un cuadrado de 2,40 x 2,40 metros en la sala de estar y de 1,80 x 1,80 metros en las habitaciones destinadas al descanso.

g) Las alturas libres entre pavimentos y techos acabados deberán ser, como mínimo, de 2,40 metros y de 2,20 metros en vestíbulos, pasillos y cuartos de aseo.

Excepcionalmente, en el caso de cámaras y habitaciones abuhardilladas, la altura mínima de los paramentos verticales será de 1,20 m y la cubicación mínima de la habitación no podrá ser inferior a la resultante de aplicar una altura de 2,4 m en toda la superficie. Se deberá en todo caso presentar revestidos todos los techos, paramentos y superficies.

h) Toda vivienda deberá contar al menos con las siguientes instalaciones en condiciones de uso y seguridad:

- Red interior para suministro de agua a los aparatos sanitarios y electrodomésticos.

- Red interior para suministro de energía eléctrica a los puntos de consumo, conectada a la red de suministro o mediante soluciones alternativas de autoabastecimiento.

- Red interior de desagüe de aparatos sanitarios y, en su caso, electrodomésticos, disponiendo todos ellos de dispositivos sifónicos.

i) Las viviendas deberán disponer de un equipo doméstico indispensable, constituido por aparatos sanitarios para baño o ducha, lavabo e inodoro, instalación de fregadero y espacios aptos para cocinar y lavar.

Artículo 13.-Régimen jurídico.

En lo no previsto en la presente Ordenanza regirán los preceptos contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Suelo, la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora las Bases de Régimen Local, el Reglamento de Disciplina Urbanística de Andalucía Decreto 60/2010, y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que resulten de aplicación.

Asimismo será de aplicación de forma supletoria lo establecido por la administración autonómica andaluza mediante normas directoras para la ordenación urbanística.

Disposición final primera:

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez se haya publicado el acuerdo de aprobación y su texto íntegro en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y haya transcurrido el plazo del artículo 65.2 de la ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local; todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 70.2 de dicha ley; quedando supeditada su vigencia a la delimitación de los asentamientos urbanísticos a través del procedimiento que corresponda.

Disposición final segunda:

Se faculta a la Alcaldía y, en su caso, a quien delegue, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para su interpretación, aclaración, desarrollo y aplicación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Génave, a 03 de Abril de 2018.- La Alcaldesa en funciones, MARÍA ELENA GALLEGO GUILLÉN.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE GÉNAVE (JAÉN)

2018/1482 *Aprobación inicial Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por reconocimiento de edificaciones en Suelo No Urbanizable.*

Edicto

Doña Elena Gallego Guillén, Alcaldesa en funciones del Ayuntamiento de Génave (Jaén).

Hace saber:

Que en base a lo establecido en los artículos 15, 16, y 17 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las HACIENDAS LOCALES, aprobado por R. Decreto-Legislativo 2/2004, de 5 marzo, el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de diciembre 2017, ha aprobado inicialmente la imposición y ordenación del la Tasa por EXPEDICIÓN DE RESOLUCIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DE EDIFICACIONES EN SUELO NO URBANIZABLE PREVISTAS EN EL DECRETO 2/2012, así como la Ordenanza Fiscal reguladora del mismo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del citado Texto Refundido, el presente acuerdo provisional se expone al público durante el plazo de 30 días, mediante la inserción de edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y tablón de anuncios de la Casa Consistorial, a fin de que los interesados puedan examinar el expediente, y en su caso, presentar las reclamaciones que estimen oportunas ante el Pleno Corporativo.

En el supuesto de que no se presenten reclamaciones, este acuerdo provisional quedará elevado a definitivo, según establece al respecto el artículo 17.3 del citado Texto Refundido.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Génave, a 03 de Abril de 2018.- La Alcaldesa en funciones, MARÍA ELENA GALLEGO GUILLÉN.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE JAÉN PATRONATO MUNICIPAL DE ASUNTOS SOCIALES DE JAÉN

2018/1460 *Emisión remesa y cobro recibos de SALD y SMAD. Diciembre 2017.*

Edicto

Que de acuerdo con la Ordenanza del Servicio Municipal de Ayuda a Domicilio y Norma Reguladora del Precio Público por la prestación del servicio se emiten las remesas y puesta al cobro de los recibos correspondientes a la mensualidad de Diciembre de 2017 del concepto SMAD y SALD, estando el expediente a disposición de los interesados en las dependencias de este Patronato sito en C/ Cerón, 19, durante el plazo de un mes, a partir del día siguiente de la publicación de este Edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, para que pueda ser examinado por los interesados; lo que se anuncia a los efectos de notificación previstos en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Contra el presente, podrá interponerse ante la Presidenta del Patronato Municipal de Asuntos Sociales, recurso de reposición, previo al Contencioso Administrativo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública de la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales; sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que estimen procedente.

El plazo de ingreso en periodo voluntario queda fijado en dos meses desde el día 23 de Marzo de 2018.

Los ingresos correspondientes se efectuarán:

- Mediante domiciliación bancaria, presentada en las dependencias del Patronato Municipal de Asuntos Sociales.
- En la cuenta restringida indicada en propio recibo.

En caso de no recibirse el citado recibo se le facilitará copia del mismo en la Sección Administrativa del Patronato Municipal de Asuntos Sociales, sito en C/ Cerón, 19, de esta capital, durante todos los días hábiles en horario de 9.00 a 13.30 horas.

Transcurrido el plazo de ingreso en voluntaria sin que la deuda haya sido satisfecha, ésta será exigida por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan; lo que se indica de acuerdo con el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Jaén, a 28 de Marzo de 2018.- La Presidenta del Patronato, M.^a REYES CHAMORRO BARRANCO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA PUERTA DE SEGURA (JAÉN)

2018/1458 *Aprobación inicial de la Ordenanza Municipal reguladora del Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial del Municipio de La Puerta de Segura.*

Edicto

Don Jesús Cózar Pérez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén).

Hace saber:

Que, el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de marzo de 2018, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Municipal reguladora del Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial del Municipio de La Puerta de Segura, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia durante el cual, el expediente podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://lapuertadesegura.es>.

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

Lo que se hace público, para general conocimiento.

La Puerta de Segura, a 04 de Abril de 2018.- El Alcalde, JESÚS CÓZAR PÉREZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

2018/1459 *Aprobación definitiva de los Estatutos "Asociación Vías Verdes de Andalucía".*

Anuncio

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de diciembre de 2017 aprobó inicialmente la adhesión del Excmo. Ayuntamiento de Martos a la Asociación de Vías Verdes de Andalucía, así como también se acordó aprobar inicialmente los Estatutos que rigen la Asociación Vías Verdes de Andalucía. Posteriormente fue objeto de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 33, de fecha 15 de febrero de 2018, otorgando un plazo de treinta días para que los interesados pudiesen formular reclamaciones y/o alegaciones desde el día siguiente a la publicación, durante el cual no se ha presentado reclamación alguna, por lo que el acuerdo de aprobación inicial de los estatutos antes indicada se eleva a aprobación definitiva.

El texto íntegro de los Estatutos que rigen la Asociación de Vías Verdes de Andalucía es el siguiente:

ESTATUTOS

ASOCIACIÓN DE VÍAS VERDES DE ANDALUCÍA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Denominación y naturaleza.

Con la denominación de Asociación de Vías Verdes de Andalucía, se constituye en Cabra, el día 20 de julio de 2011, una organización de naturaleza asociativa y sin ánimo de lucro, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y demás disposiciones vigentes dictadas en desarrollo y aplicación de aquélla, en la Ley 4/2006, de 23 de junio, de Asociaciones de Andalucía, así como en las disposiciones normativas concordantes.

El régimen de la Asociación se determinará por lo dispuesto en los presentes Estatutos.

Artículo 2.-Personalidad y capacidad.

La Asociación constituida tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, pudiendo realizar, en consecuencia, todos aquellos actos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

Artículo 3.-Nacionalidad y domicilio.

La Asociación que se crea tiene nacionalidad española.

El domicilio social de la Asociación radicará en el edificio de la antigua casa del guarda de la estación de Puerto Serrano, s/n. (Cádiz).

El cambio de domicilio requerirá acuerdo de la Asamblea General, convocada específicamente con tal objeto, y la modificación de los presentes Estatutos.

El acuerdo de la Asamblea General deberá ser comunicado al Registro de Asociaciones en el plazo de un mes, y sólo producirá efectos, tanto para los asociados como para los terceros, desde que se produzca la inscripción.

Artículo 4.-Ámbito de actuación.

El ámbito territorial en el que la asociación va a desarrollar principalmente sus actividades es la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 5.-Duración.

La Asociación se constituye por tiempo indefinido.

CAPÍTULO II

OBJETO DE LA ASOCIACIÓN

Artículo 6.-Fines.

Los fines de la Asociación serán los siguientes:

- a) Promover el desarrollo de las vías verdes de Andalucía, entendiendo como tales a los antiguos trazados ferroviarios que han sido reconvertidos en itinerarios no motorizados de carácter ecoturístico, medioambiental y deportivo.
- b) Favorecer la cooperación y coordinación entre las diversas vías verdes que discurren total o parcialmente por la Comunidad Autónoma de Andalucía, para el desarrollo de acciones de interés común en todos los ámbitos de incidencia de las vías verdes, entre ellos el turismo, medioambiente, desarrollo rural, empleo, salud, cultura y deporte.
- c) Promover el estudio y la reutilización del patrimonio ferroviario, tanto de la infraestructura como de las edificaciones e instalaciones anejas, que se encuentre fuera de uso, para crear y mejorar las vías verdes y dotarlas de equipamientos.
- d) Favorecer la configuración de redes e itinerarios de gran longitud mediante la conexión de las vías verdes con otras infraestructuras no motorizadas, así como su intermodalidad con otros medios de transporte, potenciando así la movilidad sostenible de los ciudadanos.
- e) Velar por la conservación, mejora y promoción de las vías verdes, impulsando su conversión en productos turísticos sostenibles de calidad, su promoción, comercialización y posicionamiento en el mercado turístico.

f) Optimizar la capacidad dinamizadora en términos socioeconómicos de las vías verdes en los territorios por los que discurren, potenciando sus efectos positivos en cuanto a creación de empleo local y fomento del desarrollo rural sostenible.

g) Organizar y promover acciones de movilización ciudadana en torno a vías verdes en todos los sectores de la población, con especial atención a actividades de voluntariado, educación ambiental e integración de personas en riesgo de exclusión social, mujeres, niños y personas de tercera edad.

h) Potenciar el carácter integrador de las vías verdes como equipamientos accesibles para personas con capacidades diferentes.

i) Favorecer la utilización de las Vías Verdes como infraestructuras deportivas y de ocio que promueven la actividad física saludable de los ciudadanos.

Y para su consecución se desarrollarán las siguientes actividades:

a) Suscribir todo tipo de acuerdos, convenios de colaboración y contratos con las entidades, empresas, instituciones y colectivos que estime conveniente para la adecuada consecución de los fines de la Asociación, así como participar en calidad de socio en cualquiera de ellas si fuese de interés.

b) Organizar y ejecutar acciones formativas, promocionales y de comercialización para potenciar la creación y posicionamiento de las vías verdes andaluzas como productos turísticos en el ámbito nacional e internacional.

c) Elaborar y ejecutar proyectos de obra sobre infraestructuras, edificaciones y otros equipamientos para la puesta en valor de las vías verdes.

d) Desarrollar estudios, informes e investigaciones relativas a vías verdes, favoreciendo también su realización por parte de otras personas jurídicas o físicas interesadas.

e) Crear y conceder becas, ayudas, subvenciones y premios que contribuyan a la consecución de los fines y objetivos de la Asociación.

f) Editar y publicar libros, guías, revistas, boletines, páginas web, reportajes y utilizar cualquier otro medio de comunicación y divulgación escrito o audiovisual, incluidos los conocidos como redes sociales y otros similares.

g) Promover, organizar y ejecutar reuniones de trabajo, congresos, cursos, jornadas, ferias y cualquier otro tipo de encuentro relacionado con los fines y objetivos de la Asociación, así como asistir y facilitar la participación en encuentros internacionales cuando se consideren de interés.

h) Identificar y estudiar el patrimonio ferroviario que se encuentra en desuso para favorecer su preservación y reutilización como vías verdes, poniéndolo al servicio de la sociedad.

CAPÍTULO III

ASAMBLEA GENERAL

Artículo 7.-Asamblea General.

El órgano supremo y soberano de la Asociación es la Asamblea General, integrada por la totalidad de los socios.

Adopta sus acuerdos por el principio mayoritario o de democracia interna y deberá reunirse, al menos, una vez al año.

Las Asambleas podrán tener carácter ordinario y extraordinario, y serán convocadas en la forma que se indica en los presentes Estatutos.

Artículo 8.-Convocatoria.

Las Asambleas serán convocadas por la persona titular de la Presidencia, a iniciativa propia, por acuerdo de la Junta Directiva o por solicitud de un número de personas asociadas no inferior al 10 por 100.

- Acordada por la Junta Directiva la convocatoria de una Asamblea General, la persona titular de la Presidencia la convocará en el plazo máximo de quince días naturales desde la adopción del acuerdo. Entre la convocatoria y el día señalado para la celebración de la Asamblea habrá de mediar, al menos, quince días naturales.

- La solicitud de convocatoria efectuada por los socios contendrá el orden de día de la sesión, y adjuntará los documentos o información que fuere necesaria para la adopción de los acuerdos siempre que dicha documentación o información haya de ser tenida en cuenta para ello.

La solicitud habrá de ser presentada ante la Secretaría de la Asociación; una vez sellada se devolverá una copia al solicitante.

La persona titular de la Secretaría de la Asociación, después de comprobar los requisitos formales (número de socios, convocatoria y documentación, en su caso), dará cuenta inmediata a la Presidencia, para que, en el plazo de quince días naturales desde su presentación, convoque la Asamblea que habrá de celebrarse dentro del plazo de treinta días naturales a contar desde la solicitud. Si la solicitud adoleciere de requisitos formales, la persona titular de la Secretaría la tendrá por no formulada, procediendo a su archivo con comunicación al socio que encabece la lista o firmas.

Si la persona titular de la Presidencia no convocara la Asamblea dentro los plazos establecidos en el párrafo anterior, los promotores estarán legitimados para proceder a la convocatoria de la Asamblea General, expresando dichos extremos en la convocatoria, que irá firmada por la persona que encabece las firmas o lista de la solicitud.

Artículo 9.-Forma de la convocatoria.

La convocatoria efectuada por las personas legitimadas para ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, deberá ser comunicada y expuesta en el tablón de

anuncios si existiera, con una antelación de quince días naturales a la celebración de la Asamblea.

La convocatoria deberá contener el orden del día, así como el lugar, fecha y hora de su celebración en primera y en segunda convocatoria.

La documentación necesaria e información que haya de ser tenida en cuenta para la adopción de los acuerdos, estará a disposición de los socios en la Secretaría de la Asociación, con una antelación mínima de quince días naturales a la celebración de la Asamblea.

Artículo 10.-Asamblea General ordinaria.

La Asamblea General ordinaria se celebrará, al menos, una vez al año dentro de los cuatros meses siguientes al cierre del ejercicio, al objeto de tratar los siguientes puntos del

Orden del día:

- 1.-Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior (sea Asamblea general ordinaria o extraordinaria).
- 2.-Examen y aprobación, si procede, de las cuentas del ejercicio anterior.
- 3.-Examen y aprobación, si procede, de los Presupuestos del ejercicio.
- 4.-Examen de la memoria de actividades y aprobación, si procede, de la gestión de la Junta Directiva.
- 5.-Aprobación, si procede, del Programa de actividades.

Artículo 11.-Asamblea General extraordinaria.

Para la adopción de cualquier acuerdo diferente de los citados en el artículo anterior se requerirá la convocatoria de Asamblea General Extraordinaria y, en concreto, para tratar de los siguientes:

- 1.-Modificación de los estatutos.
- 2.-Disolución de la Asociación.
- 3.-Nombramiento de la Junta Directiva.
- 4.-Disposición y enajenación de bienes.
- 5.-Constitución de unaFederación, Confederación o Unión de Asociacioneso su integración en ella si ya existiere.
- 6.-Aprobación del cambio de domicilio, que entrañará la modificación de los estatutos.

Artículo 12.-Constitución.

La Asamblea General, tanto ordinaria como extraordinaria, quedará válidamente constituida en primera convocatoria, cuando concurren, presentes o representados, al menos un tercio de los asociados; en segunda convocatoria, cualquiera que sea el número de asistentes asociados.

Para el cómputo de socios o número de votos total, las representaciones o delegaciones efectuadas por los socios se presentarán a la persona titular de la Secretaría al inicio de la sesión.

Las personas que van a ejercer la Presidencia y la Secretaría de la Asamblea serán designadas al inicio de la reunión.

Artículo 13.-Adopción de acuerdos.

Todos los asuntos se debatirán y votarán conforme figuren en el orden del día. La persona que ejerza la Presidencia iniciará el debate, abriendo un primer turno de intervenciones en el que se hará uso de la palabra previa su autorización; asimismo, moderará los debates, pudiendo abrir un segundo turno de intervenciones o conceder la palabra por alusiones.

Los acuerdos de la Asamblea General se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes o representadas, cuando los votos afirmativos superen a los negativos.

No obstante, requerirán mayoría cualificada, que resultará cuando los votos afirmativos superen la mitad de los emitidos por las personas asociadas presentes o representadas, los acuerdos relativos a disolución de la asociación, modificación de los Estatutos, disposición o enajenación de bienes y remuneración de los miembros de la Junta Directiva.

Los acuerdos de la Asamblea General que afecten a la denominación de la Asociación, domicilio, fines y actividades estatutarias, ámbito de actuación y otras modificaciones estatutarias, así como los relativos a la designación de los miembros de la Junta Directiva, apertura y cierre de delegaciones, constitución de federaciones, confederaciones y uniones, disolución, se comunicarán al Registro de Asociaciones para su inscripción, en el plazo de un mes desde que se produzca el acuerdo.

Los socios que a fecha de la reunión no se encuentren al día en el pago de las cuotas, no tendrán derecho a voto ni podrán ser elegidos miembros de la Junta Directiva.

Artículo 14.-Delegaciones de voto o representaciones.

La representación o delegación de voto sólo será válida para la sesión o convocatoria por la que se expida, siendo nula cualquier delegación o representación indefinida.

La representación o delegación de voto constará por escrito, con indicación de los datos personales, número de asociado de la persona delegante y representada y firmado y rubricado por ambas. Ningún asociado podrá representar a más de 5 asociados en una misma reunión de la Asamblea General.

CAPÍTULO IV

ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN

Artículo 15.-Definición y mandato.

La Junta Directiva es el órgano colegiado de gobierno, representación y administración de la Asociación, sin perjuicio de las potestades de la Asamblea General como órgano soberano.

Su mandato tendrá una duración de 2 años. Transcurrido dicho periodo se procederá a su renovación y consiguiente inscripción registral. La Asamblea General para el nombramiento o renovación de la Junta Directiva deberá convocarse con anterioridad a la finalización del mandato establecido.

Artículo 16.-Cargos.

La Junta Directiva estará formada por un mínimo de tres miembros, de los cuales uno ostentará la presidencia, otro la secretaría y el resto serán vocales que pueden ocupar otros cargos como vicepresidencia, tesorería, designados y revocados por la Asamblea General. Tanto la tesorería como la secretaría de la asociación podrán ser ostentados por un técnico de cualquiera de las entidades socias, nombrado por la presidencia.

El cargo será ostentado por la entidad miembro de la Asociación aunque el ejercicio del cargo será personal, por designación expresa de dicha entidad o institución a la que la persona representa, pudiendo delegar su voto en cualquiera de los restantes socios. La entidad/institución que ostenta el cargo, podrá cesar en cualquier momento a la persona designada y nombrar otro representante.

Artículo 17.-Elección.

Para formar parte de la Junta Directiva serán requisitos imprescindibles ser mayor de edad, estar en pleno uso de los derechos civiles y no estar incurso o incurso en los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.

Los miembros de la Junta Directiva serán elegidos, entre los socios, en Asamblea General Extraordinaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de los Estatutos.

Convocada Asamblea General para la designación de la Junta Directiva, los socios que pretendan ejercer su derecho a ser elegidos, tendrán que presentar su candidatura con una antelación, como mínimo, de veinticuatro horas a la celebración de la Asamblea.

Producida una vacante, la Junta Directiva podrá designar a otra persona que forme parte de ésta para su sustitución provisional, hasta que se produzca la elección definitiva por la Asamblea General convocada al efecto.

Los socios que a fecha de la reunión de la Junta Directiva, no se encuentren al día en el pago de las cuotas, no tendrán derecho a voto.

Artículo 18.-Cese.

Los miembros de la Junta Directiva cesarán en sus respectivos cargos por las siguientes causas:

- a) Por muerte o declaración de fallecimiento.
- b) Por incapacidad, inhabilitación o incompatibilidad, de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico.

c) Por resolución judicial.

d) Por transcurso del periodo de su mandato. No obstante, hasta tanto no se proceda por la Asamblea General la elección de la nueva Junta Directiva, aquélla continuará en funciones, debiéndose expresar dicho carácter en cuantos documentos hayan de firmar en función de los respectivos cargos.

e) Por renuncia voluntaria, comunicada por escrito a la Junta Directiva.

f) Por acuerdo adoptado con las formalidades estatutarias, por la Asamblea General.

g) Por la pérdida de la condición de socio o por la pérdida de condición de socia de la entidad a la que representa.

h) Al ser cesado por la entidad a la que representa.

Los ceses y nombramientos se comunicarán al Registro de Asociaciones, para su debida constancia y publicidad.

Artículo 19.-La Presidencia.

Corresponde a la persona que ostente la Presidencia:

a) Representar legalmente a la Asociación ante toda clase de personas, autoridades y entidades públicas o privadas.

b) Convocar las reuniones de la Junta Directiva y de la Asamblea General, presidirlas, dirigir sus debates, suspender y levantar las sesiones.

c) Ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva y de la Asamblea General, pudiendo para ello realizar toda clase de actos y contratos y firmar aquellos documentos necesarios a tal fin, sin perjuicio de que por cada órgano en el ejercicio de sus competencias, al adoptar los acuerdos, se faculte expresamente para su ejecución a cualquier otra persona miembro de la Junta Directiva.

d) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos de la Junta Directiva y Asamblea General.

e) Ordenar pagos y autorizar gastos.

f) Dirimir con su voto los empates en las votaciones.

g) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Junta Directiva y Asamblea General.

h) Adoptar cualquier medida urgente que la buena marcha de la Asociación aconseje o en el desarrollo de sus funciones resulte necesaria o conveniente, sin perjuicio de dar cuenta posteriormente a la Junta Directiva.

i) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente de la Junta Directiva y de la Asociación.

Artículo. 20.-La Vicepresidencia.

Corresponderá a quien ostente la Vicepresidencia realizar las funciones de la Presidencia en los casos de estar vacante el cargo por ausencia o enfermedad, pudiendo actuar también en representación de la Asociación en aquellos supuestos en que así se acuerde por la Junta Directiva o Asamblea General.

Artículo 21.-La Secretaría.

Corresponde a quien ostente la Secretaría las siguientes funciones:

- a) Asistir a las sesiones de la Junta Directiva y Asamblea y redactar y autorizar sus actas.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea.
- c) Dar cuenta inmediata a la Presidencia de la solicitud de convocatoria efectuada por los socios en la forma prevista en el artículo 8º de los presentes Estatutos.
- d) Recibir y cursar los actos de comunicación de los miembros de la Junta Directiva y de los socios así como las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones, certificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- e) Tramitar los acuerdos sociales inscribibles a los Registros que correspondan.
- f) Preparar el despacho de los asuntos, así como la documentación que haya de ser utilizada o tenida en cuenta.
- g) Expedir certificaciones de los acuerdos aprobados y cualesquiera otras certificaciones, con el visto bueno de la Presidencia, así como los informes que fueren necesarios.
- h) Tener bajo su responsabilidad y custodia el archivo, documentos y Libros de la Asociación, a excepción del/los libros de contabilidad.
- i) Aprobar la concurrencia de la Asociación a todo tipo de subvenciones, ayudas, concursos y premios, dando cuenta de sus resultados a la junta directiva.
- j) Cualesquiera otras funciones inherentes a la Secretaría.

En los casos de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, la persona titular de la Secretaría será sustituido por el vocal de menor edad.

Artículo 22.-La Tesorería.

Corresponde a quien ostente la Tesorería:

- a) Recaudar los fondos de la Asociación, custodiarlos e invertirlos en la forma determinada por la Junta Directiva.
- b) Efectuar los pagos, con la única firma de la Presidencia. Por delegación expresa de la Presidencia, podrán autorizar pagos con su firma.

- c) Figurar como autorizado en las cuentas bancarias.
- d) La llevanza de los libros de contabilidad y el cumplimiento de las obligaciones fiscales, en plazo y forma, de la Asociación.
- e) La elaboración del anteproyecto de Presupuestos para su aprobación por la Junta Directiva y posterior sometimiento a la Asamblea General. En la misma forma se procederá respecto al Estado General de Cuentas para su aprobación anual por la Asamblea.
- f) Cualesquiera otras inherentes a su condición titular de la Tesorería, como responsable de la gestión económica financiera.

Artículo 23.-Vocales.

Los Vocales tendrán las obligaciones propias de su cargo como miembros de la Junta Directiva, así como las que la propia Junta les encomiende por la creación de delegaciones o comisiones de trabajo.

Artículo 24.-Apoderamientos.

La Junta Directiva podrá nombrar apoderados generales o especiales.

Artículo 25.-Convocatorias y sesiones.

1.-Para la válida constitución de la Junta Directiva, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos, deberán estar presentes la mitad de sus miembros requiriéndose, necesariamente, la presencia del titular de la Presidencia y de la Secretaría o de quienes les sustituyan.

2.-La Junta Directiva se reunirá, al menos, una vez al semestre y cuantas veces como sea preciso para la buena marcha de la Asociación, previa convocatoria realizada por la Presidencia, a iniciativa propia o de cualesquiera de sus miembros. Las reuniones podrán ser online, vía internet o email.

3.-La convocatoria de sus reuniones se realizará con los requisitos formales (orden del día, lugar y fecha...), y se hará llegar con una antelación mínima de 48 horas a su celebración.

4.-Las deliberaciones seguirán el mismo régimen señalado en el artículo 13 para la Asamblea General. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, dirimiendo el voto la Presidencia, en caso de empate.

5.-No podrá adoptarse acuerdo alguno que no figure en el orden del día, salvo que, estando presentes la totalidad de los miembros que componen la Junta Directiva, lo acuerden por unanimidad.

6.-Igualmente quedará válidamente constituida la Junta Directiva sin convocatoria previa, cuando estando presentes todos sus miembros, así se acordare por unanimidad, estándose a lo mencionado en el apartado anterior en cuanto a los acuerdos. Las Juntas así constituidas recibirán la denominación de Junta Directiva Universal.

7.-A las sesiones de la Junta Directiva podrán asistir, con voz y sin voto, aquellas personas previamente citadas o invitadas por la Presidencia cuyas funciones serán exclusivamente de asesoramiento.

Artículo 26.-Atribuciones.

La Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Elaborar el Plan de Actividades.
- b) Proponer y aprobar la suscripción de acuerdos, convenios y contratos.
- c) Otorgar apoderamientos generales o especiales.
- d) Organizar y desarrollar las actividades aprobadas por la Asamblea General.
- e) Aprobar el Proyecto de Presupuesto para su aprobación definitiva por la Asamblea General.
- f) Aprobar el estado de Cuentas elaborado por la Tesorería, para su aprobación definitiva, si procediere, por la Asamblea General.
- g) Elaborar la Memoria anual de actividades para su informe a la Asamblea General.
- h) Crear Comisiones de Trabajo que estime conveniente, para el desarrollo de las funciones encomendadas y las actividades aprobadas, así como para cualesquiera otras cuestiones derivadas del cumplimiento de los fines sociales. Dichas comisiones regularán su funcionamiento interno en la forma que se acuerden por éstas en su primera sesión constitutiva.
- i) Resolver las solicitudes relativas a la admisión de socios.

Artículo 27.-Obligaciones y responsabilidades de los miembros de la Junta Directiva

Son obligaciones de los miembros de la Junta Directiva, a título enunciativo, cumplir y hacer cumplir los fines de la Asociación, concurrir a las reuniones a las que sean convocados, desempeñar el cargo con la debida diligencia de un representante leal y cumplir en sus actuaciones con lo determinado en las disposiciones legales vigentes y en los presentes Estatutos.

Los miembros de la Junta Directiva responderán frente a la Asociación de los daños y perjuicios que causen por actos contrarios a la Ley o a los Estatutos o por los realizados negligentemente. Quedarán exentos de responsabilidad quienes se opusieron expresamente al acuerdo determinante de tales actos o no hubieron participado en su adopción.

Artículo 28.-Carácter gratuito del cargo.

Los miembros de la Junta Directiva ejercerán su cargo gratuitamente, sin que puedan recibir

retribución por el desempeño de su función, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados en los gastos ocasionados en ejercicio de los cargos, siempre que éstos se encuentren debida y formalmente justificados.

No obstante, se contempla la posibilidad de que la Junta Directiva, decida la contratación de un Director-gerente externo o bien designarlo de entre los propios miembros de la Junta Directiva, siendo éste un cargo retribuido.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES COMUNES A LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Artículo 29.-Actas.

1.-De cada sesión que celebren la Asamblea General y la Junta Directiva se levantará acta por la persona titular de la Secretaría, que especificará necesariamente el quórum alcanzado para la válida constitución (en el caso de la Junta Directiva figurarán necesariamente los asistentes), el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se han celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

2.-En el acta figurará, a solicitud de las respectivas personas asociadas, el voto contrario al acuerdo adoptado, su abstención y los motivos que la justifiquen o el sentido de su voto favorable. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto o en el plazo de cuarenta y ocho horas el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndose así constar en el acta o uniéndose copia a ésta.

3.-Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión; no obstante lo anterior, la persona titular de la Secretaría podrá emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, haciendo constar expresamente que el acta está pendiente de su ulterior aprobación.

4.-Las Actas serán firmadas por la persona titular de la Secretaría y visadas por la Presidencia.

Artículo 30.-Impugnación de acuerdos.

Los acuerdos de la Asamblea General y Junta Directiva podrán ser impugnados ante el orden jurisdiccional civil en la forma legalmente establecida.

Los asociados podrán impugnar los acuerdos y actuaciones de la asociación que estimen contrarios a los Estatutos dentro del plazo de cuarenta días, a partir de la fecha de su adopción, instando su rectificación o anulación y la suspensión preventiva en su caso, o acumulando ambas pretensiones por los trámites establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

En tanto se resuelven las contiendas de orden interno que puedan suscitarse en la asociación, las solicitudes de constancia registral que se formulen sobre las cuestiones controvertidas sólo darán lugar a anotaciones provisionales.

CAPITULO VI

SOCIOS

Artículo 31.-Clases.

Dentro de la Asociación existirán las siguientes clases de socios:

- a) Socios fundadores, que serán aquéllos que participen en el acto de constitución de la Asociación.
- b) Socios de número, que serán los que ingresen después de la constitución de la Asociación.
- c) Socios de honor, los que por su prestigio o por haber contribuido de modo relevante a la dignificación y desarrollo de la asociación, se hagan acreedores de tal distinción. El nombramiento de los socios de honor corresponderá a la Asamblea General.

Artículo 32.-Adquisición de la condición de socio:

Para adquirir la condición de socio se requiere cumplir con al menos uno de los siguientes requisitos:

- a) Entidades o empresas, o asociaciones de éstas, vinculadas al desarrollo y puesta en valor de alguna vía verde en Andalucía.
- b) Ayuntamientos y otras entidades locales de la comunidad autónoma de Andalucía en cuyo ámbito de actuación discurra alguna vía verde en uso o bien algún antiguo trazado ferroviario.
- c) Persona física que por su trayectoria personal o profesional, se haya significado a favor del desarrollo y puesta en valor de las Vías Verdes.

Las personas físicas deben ser mayores de edad o menores emancipados con plena capacidad de obrar y no estar sujetas a ninguna condición legal para el ejercicio del derecho.

Las personas jurídicas de naturaleza asociativa requerirán el acuerdo expreso de su órgano competente, y las de naturaleza institucional, el acuerdo de su órgano rector.

La solicitud para adquirir la condición de socio, siempre que se cumplan con los requisitos regulados estatutariamente, será aceptada por la Junta Directiva.

Artículo 33.-Pérdida de la condición de socio.

La condición de socio se perderá por alguna de las siguientes causas:

- a) Por su libre voluntad. Para ello será suficiente la presentación de renuncia escrita dirigida a la Junta Directiva, presentada ante la Secretaría de la Asociación. Los efectos serán inmediatos, desde la fecha de su presentación.
- b) Por impago de tres cuotas. Será necesaria, en este supuesto, la expedición por la

persona titular de la Tesorería de certificado de descubierto, con la firma conforme la persona titular de la Presidencia. Tendrá efectos desde su notificación al socio moroso, haciéndose constar, necesariamente, la pérdida de la condición de socio.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, socio que hubiere perdido dicha condición por la citada causa, podrá rehabilitarla si en el plazo de seis meses desde la notificación, abonare las cuotas debidas, así como las transcurridas desde dicho momento hasta el de la solicitud de reingreso más con una penalización correspondiente a una mensualidad de cuota. Transcurrido el indicado plazo no se admitirá nueva solicitud para asociarse.

c) Por incumplimiento grave de los presentes Estatutos o de los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales.

Para la pérdida de la condición de socio por esta causa, será requisito indispensable el acuerdo motivado de la Junta Directiva, adoptado por 2/3 del número de votos legalmente emitidos. Todo socio tendrá derecho a ser informado de los hechos que den lugar a la expulsión y a ser oído con carácter previo a la adopción de dicho acuerdo.

En el supuesto de sanción de separación del socio se requerirá, en todo caso, la ratificación de la Asamblea General.

Artículo 34.-Derechos.

1. Son derechos de los socios de número y fundadores:

- a) Participar en las Asambleas con voz y voto.
- b) Ser electores y elegibles para los cargos directivos.
- c) Ser informados acerca de la composición de los órganos de gobierno y representación de la asociación, de su estado de cuentas y del desarrollo de su actividad.
- d) Ser oídos con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias contra ellos y ser informados de los hechos que den lugar a tales medidas, debiendo ser motivado el acuerdo que, en su caso, imponga la sanción.
- e) Acceder a la documentación de la asociación, a través de la Junta Directiva.
- f) Participar en las actividades de la asociación y utilizar los bienes e instalaciones de uso común de la Asociación, con respeto a igual derecho del resto de los socios.

2. Los socios de honor tendrán los mismos derechos que los fundadores y de número a excepción de los previstos en los apartados a) y b). No obstante lo anterior, podrán asistir a la Asambleas Generales con voz pero sin voto.

Artículo 35.-Obligaciones.

Son deberes de los socios fundadores y de número:

- a) Compartir las finalidades de la asociación y colaborar para la consecución de las mismas.

b) Pagar las cuotas, derramas y otras aportaciones que, con arreglo a los Estatutos, puedan corresponder a cada socio.

c) Cumplir el resto de obligaciones que resulten de las disposiciones estatutarias.

d) Acatar y cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la Junta Directiva y la Asamblea General.

Sin perjuicio de la pérdida de la condición de socio por impago de las cuotas sociales, en tanto se procede a su expulsión, el socio tendrá en suspenso el derecho de sufragio activo y pasivo. Dicha suspensión del derecho se producirá con el impago de una sola de las cuotas y mientras se proceda a su regularización o a la pérdida definitiva de la condición de socio.

CAPITULO VII

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 36.-Patrimonio fundacional.

El patrimonio fundacional o inicial de la Asociación en el momento de su constitución es de 600 euros.

Artículo 37.-Titularidad de bienes y derechos.

La Asociación deberá figurar como titular de todos los bienes y derechos que integran su patrimonio, los cuales se harán constar en su inventario y se inscribirán, en su caso, en los Registros Públicos correspondientes.

Artículo 38.-Recursos económicos

La Asociación, para el desarrollo de sus actividades, se financiará con:

- a) Los recursos que provengan del rendimiento de su patrimonio, en su caso.
- b) Las cuotas de los socios, ordinarias o extraordinarias. La cuota ordinaria anual queda establecida en 100 €, sujeta a posibles modificaciones cuando sean aprobados los presupuestos generales.
- c) Los donativos o subvenciones que pudieran ser concedidas por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas.
- d) Donaciones, herencias o legados, aceptadas por la Junta Directiva.
- e) Los ingresos provenientes de sus actividades.

Los beneficios obtenidos por la Asociación, derivados del ejercicio de actividades económicas, incluidas las prestaciones de servicios, deberán destinarse exclusivamente al cumplimiento de sus fines, sin que quepa en ningún caso su reparto entre los asociados ni entre sus cónyuges o personas que convivan con aquéllos con análoga relación de afectividad, ni entre sus parientes, ni su cesión gratuita a personas físicas o jurídicas con

interés lucrativo.

Artículo 39.-Ejercicio económico, presupuesto y contabilidad.

1. El ejercicio económico coincidirá con el año natural; comenzará el 1 de enero y su cierre tendrá lugar el 31 de diciembre de cada año.

2. Anualmente la Junta Directiva confeccionará el Presupuesto y será aprobado en Asamblea General. Con la aprobación del Presupuesto quedarán aprobadas las cuotas ordinarias para el ejercicio correspondiente.

Para la aprobación de cuotas extraordinarias, habrá de convocarse Asamblea General Extraordinaria, salvo que la Asociación careciere de liquidez y la disposición y gasto correspondiente fueren urgentes, en cuyo caso bastará la adopción del acuerdo por la Junta Directiva, previo informe de la Tesorería y ulterior ratificación en Asamblea General, que habrá de aprobarse en el plazo de treinta días siguientes a la adopción del acuerdo por la Junta Directiva.

3. La Asamblea General aprobará anualmente las cuentas de la Asociación, una vez finalizado el ejercicio presupuestario al que correspondan.

4. La Junta Directiva llevará los correspondientes libros de contabilidad, que permitan obtener una imagen fiel del patrimonio, el resultado y la situación financiera de la Asociación.

CAPITULO VIII

DISOLUCIÓN Y APLICACIÓN DEL CAPITAL SOCIAL

Artículo 40.-Disolución.

La Asociación se disolverá por las siguientes causas:

- a) Por acuerdo adoptado por mayoría cualificada en Asamblea General Extraordinaria.
- b) Por las causas que se determinan en el artículo 39 del Código Civil.
- c) Por sentencia judicial firme.
- d) Por las causas que se determinen en los presentes Estatutos.

Artículo 41.-Liquidación.

Acordada la disolución de la Asociación, se abre el periodo de liquidación, hasta el fin del cual la entidad conservará su personalidad jurídica.

Los miembros de la Junta Directiva en el momento de la disolución se convierten en liquidadores, salvo que los designe expresamente la Asamblea General o la persona titular del Juzgado que, en su caso, acuerde la disolución.

Corresponde a los liquidadores:

- a) Velar por la integridad del patrimonio de la Asociación.
- b) Concluir las operaciones pendientes y efectuar las nuevas que sean precisas para la liquidación.
- c) Cobrar los créditos de la Asociación.
- d) Liquidar el patrimonio y pagar a los acreedores.
- e) Aplicar los bienes sobrantes a los fines previstos por los Estatutos.
- f) Solicitar la cancelación de los asientos en el Registro.

El patrimonio resultante después de pagadas las deudas y cargas sociales, se destinará a los fines establecidos en los estatutos.

En caso de insolvencia de la Asociación, la Junta Directiva o, en su caso, los liquidadores, han de promover inmediatamente el oportuno procedimiento concursal ante el Juzgado competente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL:

En todo cuanto no esté previsto en los presentes Estatutos se aplicará la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, la Ley 4/2006, de 23 de junio, de Asociaciones de Andalucía, y demás disposiciones complementarias.

Martos, a 05 de Abril de 2018.- El Alcalde-Presidente, VÍCTOR MANUEL TORRES CABALLERO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

2018/1470 *Delegación de funciones de la Alcaldía en la Primera Teniente de Alcalde.*

Anuncio

Don Víctor Manuel Torres Caballero, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Martos.

Hace saber:

Que teniendo previsto ausentarme del municipio por razones del cargo; en virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, vengo a delegar las funciones de esta Alcaldía-Presidencia desde las 9:00 horas del jueves día 29 de marzo de 2018 hasta las 20:00 horas del domingo día 1 de abril de 2018, en la Primera Teniente de Alcalde, Doña Lourdes Martínez Gómez.

Martos, a 02 de Abril de 2018.- El Alcalde-Presidente, VÍCTOR MANUEL TORRES CABALLERO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MENGÍBAR (JAÉN)

2018/1675 *Delegación de funciones de la Alcaldía en el Segundo Teniente de Alcalde, durante los días que se indican.*

Edicto

Don Juan Bravo Sosa, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Mengíbar (Jaén).

Hace saber:

Que con fecha 16 de abril de 2018 se ha dictado Resolución de Alcaldía núm. 237, que literalmente dice:

Considerando que corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones, así como desempeñar las funciones del Alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo Alcalde.

Considerando que durante los próximos días 19 y 20 de abril de 2018, el Sr. Alcalde se ausentará del Municipio.

Por todo ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

VENGO A RESOLVER:

Primero.-Delegar en don Blas Alabarce Checa, Concejal, Segundo Teniente de Alcalde, durante el periodo comprendido entre los días 19 y 20 de abril de 2018, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 23.3 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Segundo.-La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

Tercero.-El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el periodo de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las

Entidades Locales.

Cuarto.-La delegación conferida en el presente Decreto requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente sino se formula ante esta Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

Quinto.-La presente resolución será publicada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

Sexto.-En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.

Mengibar, a 25 de Abril de 2018.- El Alcalde, JUAN BRAVO SOSA.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE RUS (JAÉN)

2018/1679 *Aprobación inicial de modificación Presupuestaria núm. 2/2018.*

Edicto

Doña Águeda Sánchez López, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Rus (Jaén).

Hace saber:

Con fecha 12 de Abril de 2018, el Pleno Corporativo, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de crédito núm. 02/2018 del Presupuesto General, por importe de 408.310,15 euros.

El expediente se encontrará a disposición de los interesados, por plazo de quince días hábiles, en las dependencias municipales de Intervención, a los efectos de reclamaciones ante el Pleno.

Transcurrido el citado plazo sin que se presentaran reclamaciones o alegaciones, el expediente se entenderá definitivamente aprobado de forma automática.

Lo que se hace público para general conocimiento en aplicación de lo dispuesto en el artículo 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en relación con el artículo 169 de la misma norma legal.

Rus, a 18 de Abril de 2018.- La Alcaldesa, ÁGUEDA SÁNCHEZ LÓPEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORREPEROGIL (JAÉN)

2018/1671 *Corrección de errores en publicación del Edicto en la Plantilla 2018 del Personal Funcionario.*

Edicto

Corrección de error material, según art. 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y el procedimiento administrativo común, del edicto publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, núm. 26, de 6 de Febrero de 2018, sobre la aprobación definitiva del Presupuesto municipal para 2018, Bases de ejecución y plantilla de personal.

Advertido error en la *Plantilla del Personal Funcionario, Escala Administración Especial,*

Donde dice:

ESCALA ADMINISTRACIÓN ESPECIAL						
2	OFICIAL DE POLICIA	0	C1	Servicios especiales	Policia local	Oficial
1	OFIC. JEFE POLICIA	1	C1	Servicios especiales	Policia Local	Oficial
11	POLICIA	1	C1	Servicios especiales	Policia Local	Policia
1	OFIC. SERVIC.	0	C2	Servicios especiales	Pers. Oficios	Oficial
2	OFIC. JARDINERO	1	C2	Servicios especiales	Pers. Oficios	Oficial
1	PEON JARDINERO	0	E	Servicios especiales	Pers. Oficios	Operario
1	PEON DE SERVICIOS	0	E	Servicios especiales	Pers. Oficios	Operario

Debe decir:

ESCALA ADMINISTRACIÓN ESPECIAL						
2	OFICIAL DE POLICIA	0	C1	Servicios especiales	Policia local	Oficial
1	OFIC. JEFE POLICIA	1	C1	Servicios especiales	Policia Local	Oficial
11	POLICIA	1	C1	Servicios especiales	Policia Local	Policia
1	ARCHIVERO BIBLIOT.	1	A2	Subescala Técnica	Tecn, Medio	Tec.M
1	OFIC. SERVIC.	0	C2	Servicios especiales	Pers. Oficios	Oficial
2	OFIC. JARDINERO	1	C2	Servicios especiales	Pers. Oficios	Oficial
1	PEON JARDINERO	0	E	Servicios especiales	Pers. Oficios	Operario
1	PEON DE SERVICIOS	0	E	Servicios especiales	Pers. Oficios	Operario

Torreperogil, a 12 de Abril de 2018.- El Alcalde, JOSÉ RUIZ VILLAR.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORRES (JAÉN)

2018/1469 *Ordenanza Municipal sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial del municipio de Torres.*

Anuncio

Don Diego Montesinos Moya, Alcalde del Ayuntamiento de Torres.

Hace saber:

Que aprobada inicialmente la Ordenanza municipal sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial del municipio de Torres, por acuerdo del Pleno de fecha 02/04/2018, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días hábiles, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

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

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

Torres, a 05 de Abril de 2018.- El Alcalde, DIEGO MONTESINOS MOYA.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO (JAÉN)

2018/1688 *Convenio urbanístico de gestión con Reciclados Anmajoca S.L. para ejecución de vial.*

Anuncio

Don Francisco Miralles Jiménez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Villacarrillo (Jaén).

Hace saber:

Que se tramita Convenio Urbanístico de Gestión con D. Ángel Crespo Mora, en su condición de Representante de la Mercantil Reciclados Anmajoca, S.L., que tiene por objeto la ejecución de vial.

Por lo que, con carácter previo a su aprobación, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 39.2 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, se procede al anuncio de información pública del expresado Convenio por plazo de 20 días, contados a partir del siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Villacarrillo, a 19 de Abril de 2018.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO MIRALLES JIMÉNEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE MURES (JAÉN)

2018/1683 *Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de la instalación de mesas, sillas y elementos análogos de la Entidad Local Autónoma de Mures y régimen fiscal.*

Edicto

Doña Francisca López Zafra, Presidenta de la Entidad Local Autónoma de Mures (Jaén),

Hace saber:

Que en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén de fecha 22 de febrero de 2018, ha sido publicado, acuerdo inicial de la Junta Vecinal de aprobación de ordenanza reguladora de la instalación de mesas, sillas y elementos análogos de la Entidad Local Autónoma de Mures y régimen fiscal.

Transcurrido el periodo de exposición pública, sin haberse producido reclamación alguna, el acuerdo inicial se eleva a definitivo, quedando aprobada definitivamente la Ordenanza Reguladora Fiscal con el siguiente contenido:

ORDENANZA REGULADORA DE LA INSTALACIÓN DE MESAS, SILLAS Y ELEMENTOS ANÁLOGOS DE LA
ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE MURES Y RÉGIMEN FISCAL

Título I. Conceptos Generales

Artículo 1.-Fundamentos.

Habiéndose puesto de manifiesto la problemática que se deriva de la ocupación de la vía pública, con mesas y sillas, y otros elementos análogos, con finalidad lucrativa, y en uso de las facultades concedidas por el art. 4.1. a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y la competencia municipal en la materia conforme dispone el artículo 1 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, esta Entidad Local Autónoma establece las Normas específicas de organización y funcionamiento que han de regir dichas instalaciones.

Solo podrán solicitar la ocupación de espacio público para la colocación de terrazas con veladores, los titulares de aquellos establecimientos públicos, regulados en la Ley 13/2001, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de la Comunidad de Andalucía, puedan utilizar éste tipo de instalaciones contiguas a dichos establecimientos.

Artículo 2.-Ámbito de aplicación.

2.1. La presente ordenanza tiene por objeto regular, en el ámbito de las competencias

municipales, las actividades e instalaciones con mesas, sillas y elementos análogos que se visualicen o realicen en la vía pública, tengan una influencia sobre ella, a fin de preservar el medio urbano de Mures.

2.2. Sus preceptos vinculan tanto las actividades e instalación de nueva implantación, como las que están en funcionamiento o uso.

Artículo 3.-Definición de Terrazas y veladores.

Se entiende por terraza a los efectos de ésta Ordenanza, la instalación en espacios de uso público, de un conjunto de mesas con sus correspondientes sillas, que pueden ir acompañadas de elementos auxiliares, como sombrillas o toldos. La terraza ha de ser una instalación aneja a un establecimiento hostelero ubicado en el inmueble.

Se entiende por velador aquellas terrazas cerradas en su perímetro y cubiertas mediante elementos desmontables que se encuentran en terrenos de titularidad públicas y que desarrollan su actividad de forma accesoria a un establecimiento principal de bar, cafetería, restaurante o similares.

Título II. Autorizaciones

Artículo 4.-Naturaleza de las Autorizaciones.

4.1. La instalación de terraza para los establecimientos en la vía pública, se refiere a un uso común especial. Este, está sujeto, a licencia o autorización temporal.

4.2. Las autorizaciones se concederán por unidades de 1 mesa y cuatro sillas.

4.3. La expedición de autorizaciones de terrazas en vía pública corresponde a la Presidencia por Decreto y se ajustarán a lo dispuesto en esta Ordenanza. Las autorizaciones se concederán, dejando a salvo el derecho de propiedad, y sin perjuicio del derecho de terceros. No podrá ser arrendada ni cedida, ni directa ni indirectamente, en todo o en parte.

4.4. La autorización expedida por la Entidad Local Autónoma debe estar visible en un lugar de la terraza, indicando el número de licencia y las unidades de mesas y sillas concedidas, y habrá de exhibirse a la Inspección, cuantas veces sea requerida.

4.5. Por lo general, la instalación de veladores se hará de forma que no entorpezca la fluidez del tráfico y los peatones.

Artículo 5.-Solicitudes.

5.1 Las solicitudes se deberán solicitar con una antelación de quince días al periodo de ocupación.

5.2 Documentación.

Se precisa:

- Solicitud específica donde se indique periodo de instalación y unidades a instalar.
- Copia del justificante de Alta en el Impuesto de Actividades Económicas.
- Croquis indicando medidas de extensión, así como número de unidades a instalar y cualquier otro mobiliario auxiliar de cocina o análogos para el funcionamiento de la terraza.
- Autoliquidación de la Tasa correspondiente.

Artículo 6.-Periodos de ocupación y tasas aplicables.

Se considera conveniente establecer los siguientes periodos, con carácter general.

1. *Temporada anual.* Los establecimientos con velador fijo deberán necesariamente abonar esta tasa anual, sin perjuicio del abono de tasas adicionales por colocación de un mayor número de mesas y sillas. La Tarifa se establece en 37,03 euros por mesa y cuatro sillas.

2. *Temporada primavera-verano:* 7 meses (del 15 de marzo al 15 de octubre).

- 30,95 euros por cada mesa y cuatro sillas.

3. *Temporada verano:* 3 meses (15 junio-15 septiembre).

- 15,77 euros por cada mesa y cuatro sillas.

4. *Meses naturales.*

- 5,41 euros por cada mesa y cuatro sillas.

5. *Periodos especiales:*

Tarifas especiales:

Eventos festivo/culturales de San José, San Roque, La semana cultural de Mures, Las Flores en la zona de parque de Mures y alrededores.

Durante la celebración de las Fiestas de San Roque y otros acontecimientos festivos. Para ocupar el espacio público con mesas y sillas durante estos períodos especiales será necesaria una autorización específica y el abono de la tasa adicional correspondiente por importe de 20 euros por mesa y cuatro sillas/día aun cuando se disponga de autorización anual o de temporada en el caso de establecimientos ubicados en las inmediaciones del parque de Mures.

Al objeto de permitir la adecuada organización y funcionamiento de estos eventos y para garantizar la financiación de estas ferias mediante la licitación específica de la ocupación del dominio público con barras, mesas y sillas se podrá denegar la autorización cuando así lo prevea el correspondiente pliego de concesión del servicio de barra en estos eventos específicos.

Por la instalación de barras provisionales anejas a los establecimientos autorizados para servir bebidas fuera del establecimiento con motivo de alguna festividad o evento especial, se devengará una tasa específica que se sumará a la correspondiente a estos períodos por importe de 8,34 euros por metro de barra/día.

La instalación de terrazas en la vía pública supone la utilización privativa de un espacio público, por lo que su autorización deberá atender a criterios de compatibilización del uso público con la utilización privada debiendo prevalecer, en los casos de conflicto, la utilización pública de dicho espacio y el interés general ciudadano. Por tanto la Entidad Local Autónoma de Mures, podrá prohibir la colocación y ordenar la retirada de las mesas y sillas total o parcialmente para la celebración de cualquier tipo de actividad pública cultural o recreativa, procediendo a la devolución de la cuantía de la tasa correspondiente.

Artículo 7.-Horarios.

7.1 El horario de la terraza, de conformidad con el art. 3 de la Orden de 25 de marzo de 2002, de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, no podrá exceder de las 01:00 horas.

7.2 La Entidad Local Autónoma cuando existan motivos que así lo aconsejen, especialmente por problemas relacionados con la contaminación acústica que provenga de la propia instalación, podrá modificar el horario de funcionamiento de las terrazas, de locales concretos, atendiendo a las circunstancias y emplazamientos de los mismos. Se prohíbe la colocación de aparatos reproductores de música, atendiendo en todo caso a la normativa vigente, salvo con ocasión de actividades culturales o festivas, previa autorización de la ELA de Mures.

Artículo 8.-Ocupación del Espacio.

Se autorizarán los espacios solicitados siempre que no afecten a la seguridad del tráfico ni a los viandantes, ni afecte las entradas en los domicilios particulares o los vados permanentes.

Asimismo no se podrán instalar mesas y sillas en espacios justificadamente elegidos por la ELA de Mures.

Artículo 9.-Limpieza e Higiene.

Es obligación del titular mantener la limpieza y la higiene en la terraza solicitada. La zona ocupada ha de quedar limpia diariamente y no dejar envases ni residuos que sean insalubres.

Título IV. Infracciones.

Artículo 10.-Naturaleza de las Infracciones.

10.1 Se considerará infracción el incumplimiento de los requisitos, condiciones, obligaciones y prohibiciones de la presente Ordenanza, y disposiciones legales Reglamentarias establecidas al respecto.

10.2 Las infracciones se clasifican en:

Leves:

- a) No limpiar diaria y adecuadamente la zona de ocupación y de influencia.
- b) No exhibir la Autorización de la E.L.A. de Mures en la zona de la Terraza o puerta del establecimiento.
- c) Excederse hasta media hora del horario legal establecido para el cierre de la Terraza.

Graves:

- a) La reincidencia en faltas leves.
- b) La instalación de cualquier red eléctrica.
- c) Ocupar la vía pública excediéndose en la superficie autorizada o sin solicitar la autorización adicional para períodos específicos.
- d) Ocasionar daños en la vía pública.

Muy graves:

- a) Reincidencia en faltas graves.
- b) Ocupación de la vía pública, con mesas y sillas, sin autorización municipal o habiéndose extinguido su plazo de duración o cuando se requiera la autorización y abono de una tasa específica.
- c) Ocasionar daños en la vía pública, de consideración importante.

11.3 Responsables.

Serán responsables de las infracciones descritas, los titulares que aparecen en la concesión de la Licencia, y en su caso el titular del establecimiento que consta en la licencia de apertura.

11.4 Sanciones.

Las sanciones por infracciones a la presente Ordenanza serán:

Las *leves*, con apercibimiento o multa hasta 750 €.

Las *graves*, con multa de hasta 1.500 euros.

Las *muy graves*, con multa de hasta 3.000 €.

11.5 Potestad Sancionadora.

La potestad sancionadora corresponde a la Presidencia de la E.L.A. de Mures.

11.6 El procedimiento sancionador será el establecido en la vigente Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora.

Artículo 12.-Reincidencia.

12.1 Se entenderá que existe reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así sea declarado por resolución firme.

12.2. No obstante lo señalado en el párrafo anterior, para calificar una infracción como muy grave, solo se atenderá a la reincidencia en infracciones graves, y la reincidencia en infracciones leves solo determinará que una infracción de ése tipo sea calificada como grave cuando incurra en el supuesto sancionable. Artículo 13. Medidas Cautelares. No tendrá carácter de sanción, la clausura de las instalaciones, que no cuenten con las autorizaciones ó registros preceptivos, ó suspensión de funcionamiento de la actividad con carácter de medida cautelar hasta que se subsanen las deficiencias observadas y que se cumplan las medidas correctoras, que por razones de seguridad, sanidad o higiene, se pudieran exigir.

Artículo 13.-Ejecución Subsidiaria.

Sí no se ha concedido Licencia o Autorización, para la instalación de mesas y sillas y están instaladas, se trata de una ocupación ilegal del dominio público, (independientemente de la sanción que le pueda imponer) para requerir al ocupante para que solicite la Licencia, en un plazo prudencial, indicándole que sí no lo hace, ha de dejar libre la vía pública, retirando el mobiliario. En caso de incumplimiento la ELA actuará en ejecución subsidiaria a su costa.

Disposición transitoria:

Durante el presente año 2018 el plazo de solicitud se iniciará a partir del día siguiente al de entrada en vigor de esta ordenanza.

Disposición Final:

La presente Ordenanza regula la ocupación del espacio público de Mures con terrazas y veladores, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, y anula las anteriores que existiesen dentro del municipio dentro de ésta materia.”

Mures, a 16 de Abril de 2018.- La Presidenta de la E.L.A. de Mures, FRANCISCA LÓPEZ ZAFRA.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

2018/1139 *Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Jaén, por la que se concede Autorización Administrativa previa al Proyecto para la construcción de instalaciones destinadas a la distribución de gas natural canalizado en el municipio de Torreperogil (Jaén). Expediente: GAS 3069.*

Anuncio

ANTECEDENTES:

Primero.-Con fecha 10/12/2014 Redexis Gas, S.A. solicitó autorización administrativa previa para la construcción de las instalaciones gasistas recogidas en el Proyecto para la distribución de gas natural canalizado en el municipio de Torreperogil (Jaén), de acuerdo con el Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural, desarrollo de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos.

Segundo.-De acuerdo con el artículo 78 del Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, y con la Resolución de 29 de enero de 2004, de la Dirección General de Industria Energía y Minas, sobre normas aclaratorias, se sometió el expediente a información pública, sin que se produjeran alegaciones alguna al proyecto. Realizándose la publicación en BOP Jaén del 17/06/2015 y en los diarios: "Ideal de Jaén" el 21/05/2015 y "JAÉN" el 30/05/2015.

Tercero.-De conformidad con el artículo 80 del Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, se enviaron las correspondientes separatas del proyecto, presentadas en esta Delegación el 20/11/2015, a las siguientes administraciones, organismos o empresas de servicio público: Ayuntamiento de Torreperogil, Diputación de Jaén, Ministerio de Fomento -Unidad de Carreteras del Estado en Jaén-, Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de Jaén, Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. -SOMAJASA- Endesa Distribución Eléctrica, S.L.U. y Telefónica de España, S.A.; No manifestando ninguna de ellas oposición a la autorización solicitada, salvo Endesa tras la no aceptación de Redexis Gas, S.A. de la condición planteada de "presentación de aval a primer requerimiento como garantía de la instalación".

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero.-Esta Delegación Territorial es competente para resolver el expediente, según lo dispuesto en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, y en el artículo 85 del Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de

instalaciones de gas natural, en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de Junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y Resoluciones de 28 y 29 de enero de 2004, de la Dirección General de Industria Energía y Minas, por la que se delegan competencias en materia de instalaciones de gas en las Delegaciones Provinciales de la Consejería, y se dictan normas aclaratorias para la autorización administrativa, reconocimiento en concreto de utilidad pública, aprobación de proyecto y autorización de explotación, transmisión y cierre de instalaciones de transporte y distribución de gas canalizado.

Segundo.-La condición planteada por Endesa de solicitar en su condicionado, la “presentación de aval previo a primer requerimiento como garantía de de la instalación”, se enmarca en relaciones Jurídico-Privadas sobre las que esta Delegación no tiene competencias, el otorgamiento de las Autorizaciones Administrativas de instalaciones gasistas es independiente de las autorizaciones, licencias o permisos que corresponda otorgar a otros organismos o entidades, y sin perjuicio del derecho de terceros.

Realizada la comprobación de la documentación incluida en el expediente y la relacionada con la actuación de referencia, esta Delegación Territorial:

RESUELVE:

Primero.-Conceder a Redexis Gas, S.A. Autorización Administrativa previa de las instalaciones recogidas en el “Proyecto de Autorización Administrativa previa para la distribución de gas natural canalizado el municipio de Torreperogil (Jaén)”, cuyas principales características son las siguientes:

- Red de distribución en MOP 5, prevista construir con tubería de polietileno de alta densidad PE.100 SDR.17,6 DN-63/90/110/160- que partirá de la posición LINVI-05 del Gasoducto Linares-Úbeda-Villacarrillo, en el termino municipal de Torreperogil, con una longitud total de 13.618 metros (10.628/799/291/1.900), distribuida en distintas calles de dicho municipio, descritas en la documentación, planos y separatas del proyecto presentada, y presupuestada en 699.119,47 euros.

Segundo.-La empresa Redexis Gas, S.A., constituirá una fianza por valor de trece mil trescientos ochenta y dos euros con treinta y nueve céntimos (13.382,39€), importe correspondiente al 2% del presupuesto que figura en el expediente, conforme a lo dispuesto en el artículo 73.4 de la Ley 34/98, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, y artículo 82 del Real Decreto 1434/2002. Deberá remitirse a esta Delegación Territorial la documentación acreditativa de la constitución de la citada garantía en un plazo de treinta días desde su materialización.

Tercero.-El titular de la autorización dispone del plazo de SEIS MESES a contar desde la fecha de notificación de la presente Resolución para solicitar en esta Delegación Territorial, la aprobación del proyecto de ejecución.

Cuarto.-Esta autorización se otorga independientemente y sin perjuicio de las autorizaciones, licencias o permisos que corresponda otorgar a otros organismos, entidades y particulares. Pudiendo quedar sin efecto, previa audiencia del interesado, en caso de incumplimiento de las condiciones impuestas por ella, por causas imputables a Redexis Gas, S.A., con independencia del régimen sancionador establecido en la Ley 34/1998.

La presente Resolución, se notificará al solicitante y a los interesados, en la forma prevista en el art. 40 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada directamente o por conducto de esta Delegación Territorial ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Empresa y Comercio en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la referida Ley.

Jaén, a 08 de Febrero de 2018.- La Delegada Territorial, MARIA DE LA PAZ DEL MORAL MILLA.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2018/1685 *Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé.*

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos
Expte. 2/18
Código Convenio: 23101572012018

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 16 de marzo de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 9 de noviembre de 2016, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 17 de abril de 2018

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

María de la Paz del Moral Milla

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTO TOME

Capítulo I

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación al personal del ayuntamiento de Santo Tomé y de sus organismos autónomos. En él se establece y regula las condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales y económicas de todos y todas los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Santo Tomé.

Artículo 2º Ámbito Personal

El presente convenio establece y regula las condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza, de las personas empleadas que a continuación se relacionan y que por cuenta del Ayuntamiento de Santo Tomé prestan su servicio en cualquiera de sus unidades productivas, consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo y perciban sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para éstos empleados y empleadas públicas en el Presupuesto General de Gastos:

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.
- c) Los/as trabajadores/as temporales.
- d) Los/as trabajadores/as fijos discontinuos.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de programas establecidos entre el Ayuntamiento de Santo Tomé y otras Entidades Públicas, en lo referente a los salarios y demás condiciones de trabajo, se acogerán al presente convenio, quedando excluidos aquellos trabajadores, cuyas condiciones vengán fijadas de forma imperativa por la estructura de dicho programa.

Igualmente, el presente convenio será de aplicación al personal laboral fijo del Ayuntamiento de Santo Tomé transferido a las empresas concesionarias de Servicios Municipales o cualquier otro servicio que se privatice, cuando así lo decida el trabajador/a.

La aplicación de todo el articulado de este convenio estará en relación proporcional a los meses de trabajo del año, salvo explicación concreta de su extensión y aplicación.

Los Acuerdos, Disposiciones, Decretos y Normas Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores/as al servicio de la Corporación, en lo que sea más favorable.

En lo referente a jornada, calendario, permisos y vacaciones, no recogido en este convenio o mejorable por la legislación vigente tanto autonómica, como nacional, se estará a lo dispuesto en las mismas.

Artículo 3º.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el

Boletín Oficial de la Provincia, se extenderá su vigencia hasta la firma de un nuevo acuerdo, teniendo su aplicación un efecto retroactivo de 1 de enero de 2017, a excepción de los artículos que tengan incremento económico que entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La vigencia de este Convenio se extiende hasta el día 31 de diciembre de 2020.

El Convenio solo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses inmediatamente anteriores a la finalización del año natural en curso a la denuncia del mismo, entendiéndose vigente en su contenido normativo y obligacional, hasta la firma de un nuevo convenio.

Capítulo II. Garantías

Artículo 4.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Igualdad aprobado por el Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a profundizar en los instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Santo Tomé y acabar, progresivamente, con los agravios comparativos entre los mismos (funcionarios y laborales), para alcanzar una homogeneización real y efectiva de la situación laboral y retribuciones, atendiendo especialmente al principio de “a igual trabajo, iguales condiciones económicas”.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Aplicar y desarrollar lo dispuesto en la Legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 5.- Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponen la nulidad de todo el convenio.

No obstante lo anterior, las retribuciones y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los Artículos que tengan incidencia económica, garantizando en todo caso, los

incrementos por los conceptos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las condiciones acordadas en el presente convenio tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general más favorable.

En el caso de que el Ayuntamiento de Santo Tomé decidiese privatizar, de forma total o parcial, con aportación económica total o porcentual, algún Servicio de los que a la firma del presente Convenio estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de personal laboral indefinido o fijo seguirá perteneciendo a la Plantilla presupuestaria de este Ayuntamiento, salvo decisión en contra de los trabajadores/as afectados.

Capítulo III. Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio

Artículo 6.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan crear una Comisión paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del mismo. Dicha comisión, como representación de las partes negociadoras del presente Convenio, estará formada por dos miembros, uno por cada una de las partes.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin voto.

Esta Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio. Sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días naturales desde su petición. Su presidente y secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

Funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los Artículos, anexos y disposiciones del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones, derivadas de la aplicación del presente convenio, que se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.
- d) Hacer el seguimiento y en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio y en las normas legales de aplicación.

Artículo 7º. Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del

convenio.

Los acuerdos de ésta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente convenio una vez ratificados por el Órgano de Gobierno competente, entrando en vigor al día siguiente de su firma.

De no existir acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente convenio, se recurrirá a la mediación o arbitraje del SERCLA.

Ratificados dichos acuerdos, en su caso, por el Pleno, serán remitidos a la autoridad laboral para su depósito, a través de los mecanismos habilitados para tal efecto.

Artículo 8º. Mesa General de Negociación para las relaciones laborales

Es el instrumento básico que estructura toda la relación entre empresa y representación social. De ella se derivan el total de comisiones y/o mesas necesarias para la resolución de conflictos, negociación y desarrollo de todas aquellas materias que indica el articulado de presente Convenio y de lo no previsto en el mismo pero que vaya en aras de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Santo Tomé podrá adherirse con carácter previo o de manera sucesiva, a través de la Mesa General de Negociación, a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma o en un ámbito supramunicipal.

Los acuerdos de la Mesa, válidamente adoptados, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente convenio. La Mesa establecerá su propio régimen de funcionamiento.

Los acuerdos de la Mesa General serán elevados para su aprobación al Pleno o a la Comisión de Gobierno en cada caso, y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo, y debiéndose publicar en el BOP, remitiendo copia al CEMAC, para su constancia.

La Mesa se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. Tratará:

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento, y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones de los empleados públicos, que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias.
- c) Criterios de distribución del complemento de productividad.
- d) 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.

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

f) Los planes de previsión social complementaria.

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

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

i) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

j) Los criterios generales de acción social.

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

l) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

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

n) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación. Para ello sus miembros tendrán, acceso directo e inmediato a cuanta documentación necesiten para el desempeño de sus funciones, garantizando el secreto profesional necesario sobre cuanta información lo requiera.

La composición de la Mesa General de Negociación, será paritaria, correspondiendo el nombramiento del 50% de sus miembros a la Corporación, y el 50% restante, a los representantes sindicales. El número máximo de representantes por cada una de las partes será de dos.

Formarán parte de igual manera, los Secretarios Generales y Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin voto, que hayan sido firmantes del presente Convenio. En las mismas condiciones, las partes podrán contar con la asistencia de cuantos asesores se crean convenientes para las deliberaciones.

Capítulo IV. Organización del Trabajo

Artículo 9º.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Santo Tomé, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación

reconocidas a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la Corporación tome, en uso de su facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito del Convenio se negociarán dichas condiciones en concierto con la Legislación vigente.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La identificación y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10º.- Plantilla Presupuestaria.

Anualmente el Pleno del Ayuntamiento aprobará, junto con el Presupuesto, la plantilla de éste que deberá comprender todas las plazas, dotadas presupuestariamente, cubiertas o vacantes, debidamente clasificadas y reservadas al personal laboral, que previamente habrá sido negociada en Mesa General.

En la referida plantilla presupuestaria, debe aparecer la categoría profesional, en función de la titulación requerida para el ingreso al grupo y el nivel de complemento de destino.

Capítulo V. Modificación de Condiciones de Trabajo y Movilidad Funcional y Geográfica

Artículo 11º.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Santo Tomé, así como en su caso los representantes sindicales, podrán proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficacia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes, acogándose siempre a lo más beneficioso para el/la trabajador/a.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación acordada en ésta, se notificará al trabajador afectado y sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

No será necesario el plazo de 30 días de aviso cuando sean situaciones de carácter urgente.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo se abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el Estatuto

Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

Artículo 12º.- Trabajos de inferior o superior categoría.

Por necesidades del servicio y necesidad de urgencia, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Santo Tomé, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer, por el tiempo imprescindible y siempre que no exista personal del grupo de titulación del puesto de trabajo, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. Este proceso será comunicado a los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior. La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

En este caso de encomienda de funciones de superior categoría, el trabajador percibirá la diferencia salarial entre su sueldo y el de la categoría asignada con todos sus conceptos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser de duración en su totalidad superior a 15 DÍAS en un año, manteniéndose las retribuciones de origen, más un plus que será el equivalente a la diferencia salarial entre la categoría de origen y la asignada inferior.

En ningún caso podrá modificarse el grupo o categoría profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo o categoría.

1. En el caso de desempeño de puestos singularizados de superior categoría, los órganos competentes procederán a dictar, en caso de necesidad, la resolución oportuna siempre que se reúnan los requisitos legales para su desempeño, percibiendo el empleado las retribuciones complementarias.

2. El Ayuntamiento deberá comunicar estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13º.- Movilidad funcional entre puestos de trabajo del mismo grupo o categoría profesional.

Los órganos competentes del Ayuntamiento de Santo Tomé, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer en el ámbito de éste Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo o categoría profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

La movilidad se efectuará sin menos cabo de la dignidad del empleado público y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones complementarias correspondientes al puesto que efectivamente desempeña, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen. De ser funciones de inferior categoría, el desempeño de las mismas, no podrá ser superior a seis meses.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en el plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la provisión del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, siendo asignado el empleado que lo ha venido desempeñando a un puesto de trabajo vacante correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 14º.- Contratación de personal temporal.

La sustitución del empleado con derecho a reserva del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de las contrataciones temporales.

Por este sistema se cubrirán también las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios efectuados por este Acuerdo.

La selección para la contratación de personal temporal se efectuará mediante los sistemas de concurso-oposición previa convocatoria pública, que se expondrá en los tablones de anuncios del Ayuntamiento.

Las bases que deberán regir dicha selección, deberán ser aprobadas por el Pleno, previo informe de la Comisión de Régimen Interior y negociación con los representantes legales de los trabajadores.

Formarán parte del tribunal de selección los representantes de los trabajadores mediante nombramiento de uno de los vocales.

Anualmente podrán hacerse convocatorias públicas para la formación de “bolsa de trabajo” de diversas categorías, de las que se procederá por riguroso orden de puntuación, a la contratación del personal necesario para la cobertura de las vacantes producidas con derecho a reserva.

Artículo 15º.- Fomento de empleo

Ante la grave situación de paro, se adoptan las siguientes medidas:

- Aplicar íntegramente lo establecido en los artículos 10,12, 18 y 19 del presente convenio.
- Eliminación de las horas extraordinarias, sólo se efectuarán en casos muy especiales y en servicios que sean de máxima urgencia que no puedan esperar a ser realizados en horas normales de servicio con un máximo de 80 horas anuales extraordinarias.
- El/la empleado/a público/a que tenga jornada reducida, tendrá preferencia a la hora de promocional a puesto de igual contenido y categoría en jornada completa.
- La extinción de las plazas deberá ser negociada con los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as firmantes de este Convenio Colectivo.

Capítulo VI. Sistema de Provisión de Vacantes y Carrera Profesional

Artículo 16.- Principios Generales.

El ingreso en el ámbito del Ayuntamiento Santo Tomé se producirá siempre por el grupo y titulación teniendo en cuenta los siguientes niveles:

El grupo “A”, que se divide en los dos subgrupos A1 y A2:

A.1: Título del Licenciado y equivalente. (Antiguo Grupo “A”)

A.2: Título de Diplomado y equivalente. (Antiguo Grupo “B”)

B: Título de Técnico Superior.

El grupo “C”, que se divide en dos subgrupos C1 y C2:

C.1: Título de Bachiller o Técnico. (Antiguo Grupo “C”)

C.2: Título de Graduado en E.S.O. (Antiguo Grupo “D”)

Agrupaciones: Sin Título. (Antiguo grupo “E” Certificado de Escolaridad)

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, y con el fin de garantizar en la medida de lo posible la carrera profesional y la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo solo se producirá, además de por el sistema de reingreso, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo al efecto de la Mesa General de Negociación.

Los puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de la organización de los recursos humanos, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

- Reingreso de excedente.
- Promoción interna.
- Oferta de Empleo Público.

Artículo 17º.- Reingreso de excedentes.

Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la resolución en la que se adjudique una vacante al excedente.

Artículo 18º.- Promoción interna.

Mediante el procedimiento de promoción interna los trabajadores fijos o situación asimilada, podrán acceder otra categoría de superior nivel a su situación profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre el nivel al que se accede.

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

Todo el sistema de selección se llevará acabo de acuerdo con la legislación vigente para la Administración Local, el Estatuto Básico del Empleado Público y, en su defecto a la normativa vigente sobre la Administración del Estado.

La Corporación facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior, siendo necesario reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

En las respectivas convocatorias la Corporación facilitará éste tipo de promoción en las vacantes convocadas, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos.

Artículo 19º.- Oferta de Empleo Público.

La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior a dos años, se negociará su situación laboral.

Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasarán a formar parte de la Oferta de Empleo Público del año correspondiente, negociándose previamente con los representantes de los trabajadores, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna.

La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Santo Tomé, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de concurso, oposición y concurso-oposición, en lo que se quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la

respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos en la legislación vigente, y aquellos otros, específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

Las Comisiones de selección se constituirán en cada convocatoria, según lo recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, según lo establecido en el Art. 59 del Título IV Capítulo I del EBEP.

Artículo 20º.- Reserva de puestos de trabajo.

La reserva del puesto de trabajo, vendrá reglada por la legislación vigente en esta, materia, no debiendo en ningún caso existir discriminación, por temas de religión, raza o género.

Se respetará la reserva de puesto, por la designación o elección de cargo público, para el ejercicio de las funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior, mientras dure el cargo, debiendo solicitar su reingreso en el mes anterior a su cese en dicho cargo.

Capítulo VII

Artículo 21º.- Calendario laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, que será igual al recogido para los funcionarios civiles del estado.

Artículo 22º.- Jornada laboral

La jornada de trabajo se acordará en el calendario anual, para cada uno de los servicios y centros de trabajo, atendiendo a las características del servicio, en el marco de la Mesa General de Negociación.

Artículo 23º.- Descanso entre jornada

Cada trabajador/a dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos flexibles máximos diarios, siempre que su jornada sea de cinco horas o más. La determinación, control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a la Dirección de los Servicios, cuidando que el mismo quede debidamente atendido en todo momento.

Cuando el personal realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de veinte minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente computará como de trabajo efectivo; como mínimo para la comida, se establecerá un descanso de una hora.

El personal que realice jornadas a tiempo parcial, tendrá un descanso ininterrumpido de veinte minutos computables como trabajo efectivo.

En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos descansos de veinte minutos que no podrán acumularse.

Artículo 24º.- Cumplimiento de horario.

Se establece un margen de 30 minutos flexibles máximos semanales para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

Artículo 25º.- Descanso Semanal.

Con carácter general, cada trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, sábados y domingos, excepto los puestos sujetos a turnos.

Cuando un día de descanso sea alterado por necesidad del servicio, se le restituirá, a razón de dos horas de descanso por hora trabajada.

Artículo 26º.- Compensación jornada de trabajo.

La hora extraordinaria de trabajo, será compensada con 2,5 horas de descanso, en caso de Sábado, domingo o festivos con 3 horas de descanso.

En el sistema de trabajo a turnos, la jornada de trabajo que coincida con alguno de los festivos no dominicales, será compensada con otra jornada, con independencia del derecho al descanso compensatorio correspondiente a los 14 días declarados festivos en el calendario laboral anual.

La jornada trabajada por necesidades del servicio fuera de su turno habitual que coincida con sábados o domingo, será compensada por otro sábado o domingo, de mutuo acuerdo y en caso de no ser posible, por dos jornadas completas por cada uno de ellos.

Artículo 27º.- Jornada de trabajo en período estival y festivo.

Semana Santa: Reducción de 2 horas, una de entrada y otra de salida, durante 3 días.

Feria: Un día libre además del de fiesta local para la feria.

Verano: Reducción de 1 hora de trabajo todos los días efectivamente trabajados del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

Si por aplicación de los sistemas de turnos de trabajo no fuese posible la aplicación de los horarios especiales se podrán acumular las horas para su disfrute en cómputo anual, y en caso de que no se contemple en su jornada anual la reducción horaria, las compensaciones se podrán acumular a las vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

La reducción recogida en los apartados anteriores (semana santa, feria y verano), no alterará el cómputo anual horario recogido en el artículo 21º.

Se consideran como días no laborables:

- Los dos días de fiesta local (15 de mayo y 24 de septiembre)
- Los días 24 y 31 de diciembre

Cuando por necesidades del servicio los empleados públicos tengan que trabajar en festivos, al igual que los servicios a turnos que comprenden el trabajo en festivos, se compensará como horas extraordinarias y festivas. Estos días festivos se refieren a las fiestas nacionales, autonómicas y locales aprobadas por este Convenio.

En la forma de pagos de estos servicios festivos se estará a lo que en su momento dictamine la Alcaldía, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

El calendario laboral de aquellos servicios que por su naturaleza tenga que ser distinto al pactado en este Convenio, se confeccionará por la Jefatura de cada servicio previa negociación con los representantes de los trabajadores/as.

El empleado público que tenga que asistir a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los mismos y tendrá preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen de servicio

Capítulo VIII. Vacaciones, Licencia, Permisos Retribuidos, Excedencias y Enfermedad

Artículo 28º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio y se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil más al cumplir 15 años de servicio; un día hábil más al cumplir los 20; un día hábil más al cumplir los 25; y un día hábil más al cumplir los 30 años de servicio. De esta forma se podrá llegar a poder disfrutar un máximo de 26 días hábiles por año.

A estos efectos, no serán considerados días hábiles los sábados. El disfrute de estas vacaciones será preferentemente en época estival (de junio a septiembre), de acuerdo con las necesidades de los distintos servicios y siempre dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente

Se podrá solicitar el fraccionamiento en dos periodos cuya suma total será de 30 días naturales.

Las vacaciones a las que tienen derechos los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Santo Tomé, tendrán la consideración de trabajo efectivo, por lo que serán retribuidas.

Se podrán disfrutar en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

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

a) Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo la propuesta de vacaciones, previa consulta con los representantes de los trabajadores. Se tendrá en cuenta la preferencia de los trabajadores, así como las necesidades y coberturas de los servicios.

b) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.

c) Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las este disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

d) En caso de conflicto de intereses entre los trabajadores se atenderá a turnos rotativos anuales.

No obstante, los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del servicio, previa autorización de la persona responsable.

Los trabajadores/as de este Ayuntamiento que estando de baja médica laboral por accidente, baja por maternidad o por alguna de las causas establecidas en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, y coincida esta situación con el período vacacional, verán interrumpido este período y se pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, el trabajador podrá disfrutar del resto de vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del trabajador/a afectado y la Corporación.

En caso de que los miembros de la pareja sean personas empleadas de este Ayuntamiento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Para los contratos temporales que por su naturaleza no puedan disfrutar las vacaciones durante la vigencia del contrato, las percepciones correspondientes a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas, serán abonadas en nómina, aplicándose las normas generales de cotización.

Artículo 29º.-Permisos no retribuidos.

El empleado público que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días al año siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento en el servicio.

Las personas empleadas, con una antigüedad mínima ininterrumpida de 2 años, afectadas por éste Convenio podrán solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

Los permisos no retribuidos conllevarán la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 30º.- Permisos retribuidos.

Con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de permisos retribuidos, los/as trabajadores/as deberán solicitarlos por escrito al jefe del servicio, con al menos 48 horas de antelación. Aquellos permisos que no puedan ser previstos, tendrán carácter de urgencia, con lo que no será necesaria la petición anticipada.

Todos los permisos retribuidos, necesitarán de justificación documental, salvo aquellos que se soliciten para la realización de tareas sindicales o por asuntos propios.

1.- Por matrimonio civil o religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de 15 días naturales , pudiendo solicitar 15 días más de permiso sin sueldo.

2.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar, y partos:

Los días que corresponden por este permiso son:

a) Dentro del primer grado consanguinidad y afinidad:

- Cuando el suceso se produzca en la misma localidad: 3 días hábiles
- Cuando el suceso se produzca en distinta localidad: 5 días hábiles

b) Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Cuando el suceso se produzca en la en la misma localidad: 2 días hábiles
- Cuando el suceso se produzca en distinta localidad: 4 días hábiles

El concepto de enfermedad grave comprende:

a) Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización no exista alta médica el permiso será el mismo que el de hospitalización, y en el caso de enfermedad grave si ésta requiere a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico .

b) Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede

acreditada mediante informe médico.

4.- Por realizar funciones sindicales o de representación del personal, 15 horas mensuales

5.- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 1 día.

6.- Por razones de formación:

a) Para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de actitud, se tendrá permiso durante los días de su celebración.

b) Por asistencia a curso de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

c) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos.

d) Por asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales, o de Formación Sindical, por la duración de los mismos.

7.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

8.- Por lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho, a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir éste derecho por una reducción que acumulen jornadas completas con la misma finalidad. Éste permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, éste permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En ningún caso podrán acumularse los periodos a que se refiere éste punto.

9.- Permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento:

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

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

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

discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

b) Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción: En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal laboral de este ayuntamiento tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre cuando la madre trabaje. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del/la trabajador/a, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios 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 menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

d) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o de guarda con fines de adopción o 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 adopción.

En los casos previstos por parto, adopción y 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 de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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.

Los/as trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán 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.

10.- Por deberes públicos o personales de carácter inexcusables y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable para ello, previo aviso al responsable del servicio y la presentación del correspondiente justificante.

11.- Por Asuntos Propios o particulares, a lo largo del año, el/la empleado/a público tendrá derecho a disfrutar de 6 días por asuntos propios o particulares según se establece en el artículo 48 del E.B.E.P., que serán comunicados por escrito con una anterioridad mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales; no pudiéndose acumular los referidos días a las vacaciones anuales.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

12.-Permiso por violencia de género: La falta de asistencia de las/os trabajadoras/os víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrá 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 procedan.

13.- Por asistencia médica del trabajador/a: Se tendrá derecho al tiempo indispensable previo aviso al Responsable del Servicio y la presentación del correspondiente justificante médico.

14.- Por acompañamiento a un familiar a consulta médica: La persona empleada tendrá derecho a un permiso retribuido para acompañar a un familiar de primer grado o de algún familiar que conviva con el mismo, menor de doce años, discapacitado o persona mayor impedida, durante el tiempo indispensable y la presentación del correspondiente informe médico.

Artículo 31º.- Reducción de Jornada

a) Por guarda legal de un menor o ascendiente

Por razones de guarda legal, cuando el/ la trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones correspondientes.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a 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.

b) Por cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad y afinidad:

El trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de éste derecho por el mismo hecho causante, ésta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo aquí establecido.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

c) Por aproximación de la edad de jubilación.

Los/as trabajadores/as a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo en la mitad de la establecida con carácter general, con la reducción de retribuciones del 50%, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La concesión inicial será de seis meses prorrogables por periodos semestrales, hasta la edad de jubilación.

d) En procesos de recuperación por razón de enfermedad.

Los/as trabajadores/as que la precisen, podrán solicitar y obtener reducción de jornada, de manera temporal, en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La reducción de jornada y retribuciones, será en la misma proporción que la establecida en el apartado b).

e) P por violencia de género, los/as víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

f.- Permiso por cuidado de un hijo menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave. El/ la empleado/a tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho 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 empleado 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 cónyuges presten servicios en el ayuntamiento, éste 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.

Capítulo IX

Artículo 32º.- Excedencias.

Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 46 del RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia deberá realizarse con dos meses de antelación, excluyéndose aquellos casos de urgencia.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en un plazo máximo de un mes.

Artículo 33º.- Incapacidad Temporal

En las situaciones de incapacidad laboral se establecen unos complementos retributivos en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, de acuerdo con los siguientes límites:

- a) Durante los tres primeros días se percibirá el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- b) Desde el 4º al 21 ambos inclusive, se percibirá el 75% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- c) A partir del 21 y hasta el 91º, ambos inclusive podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias.
- d) Cuando la situación de incapacidad laboral derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El Ayuntamiento de Santo Tomé, con carácter excepcional, establece un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica y enfermedad grave.

Se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el anexo 1 del Real Decreto 1.148/2011, de 29 de julio para la Aplicación y Desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 34º.- Días de ausencia por enfermedad sin deducción de retribuciones.

El descuento en nómina regulado en el artículo anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal.

Artículo 35º.- Jubilaciones.

En todo lo referente a las jubilaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo X. Formación

Artículo 36º.- Principios generales.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores/as afectados/as por procesos de reorganización.

El Ayuntamiento podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Los acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por algún organismo público acreditado para ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, Universidades o Colegios Oficiales.

Artículo 37º.- Planes de formación.-

El Ayuntamiento de Santo Tomé, realizará, en colaboración con los representantes de los trabajadores/as, planes anuales de formación, por sí mismo o colaboración con otras Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Universidades o Colegios Oficiales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

La Comisión Paritaria, entenderá de los siguientes temas. Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.

No obstante a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados/as públicos tendrán derecho:

- a) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- b) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.

d) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.

e) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red.

Serán funciones de esta Comisión:

- Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.
- Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.
- Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados/as públicos en los planes de formación.

Artículo 38º.- Cursos de formación inicial o prácticas.

En aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, los empleados/as, una vez superado el proceso selectivo y recibido el nombramiento como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico, a cerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

Capítulo XI. Incompatibilidades. Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 39º.- Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 40º.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la legislación vigente, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de siete años.
- b) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El empleado/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar

la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministerios o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período de tiempo mínimo de dos años.

e) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.

g) Invalidez permanente del empleado/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

h) Excedencias previstas en el artículo 46 del ET., con los efectos legales pertinentes.

Artículo 41º.- Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores:

El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará

prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio

recibo, a los efectos oportunos.

En el caso de despido disciplinario, se estará a lo dispuesto en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 96.2) del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

Capítulo XII. Condiciones Económicas

Artículo 42º.- Retribuciones

Las retribuciones de los/as empleados/as del Ayuntamiento de Santo Tomé serán incrementadas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dichas retribuciones serán actualizadas anualmente durante la vigencia del convenio, teniendo en cuenta los imperativos legales y los resultados del análisis Valoración de Puestos de Trabajo, al objeto de su adecuación y actualización en los distintos niveles y atendiendo a la realidad actual de los distintos puestos de trabajo.

Los /as empleados/as del Ayuntamiento de Santo Tomé afectados por el presente convenio, recibirán sus retribuciones mensualmente, integradas por los siguientes conceptos:

- Retribuciones básicas.
- Sueldo base
- Antigüedad o trienios
- Pagas extraordinarias

Las retribuciones complementarias se atenderán, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados/as públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere a las representaciones sindicales la Ley 790, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos. Son retribuciones complementarias:

- Complemento de destino
- Complemento específico
- Complemento de productividad
- Gratificación por servicios extraordinarios

Las retribuciones de los empleados/as públicos pertenecientes al Ayuntamiento de Santo Tomé, se harán efectivas, con fecha límite, antes del último día hábil de cada mes, siendo las cuantías mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal.

Artículo 43º.-Sueldo Base:

El Sueldo Base es aquel que corresponde a cada uno de los grupos y subgrupos de

clasificación establecidos en el EBEP para los empleados/as públicos/as.

El Sueldo Base de cada uno de los grupos y subgrupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados/as Públicos/as.

Artículo 44º.- Trienios o Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, fuese cual fuese su relación laboral.

El valor del trienio de cada uno de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

Artículo 45º.- Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos anuales, y se devengarán en los meses de mayo y noviembre, y se abonarán en junio y diciembre, tanto para personal funcionario y personal laboral.

Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los empleados/as públicos.

Artículo 46º.- Complemento de Destino.

El Complemento de Destino se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso, las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior. Como mínimo, se mantendrán los niveles de destino ya existentes.

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública. Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará el nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 47º.- Complemento específico.

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a sus responsabilidades, especial dificultad técnica,

dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

Para los contratos temporales se aplicará el complemento específico correspondiente para ese puesto, y en caso de no estar valorado, se le aplicará el complemento específico de un puesto similar, hasta tanto sea valorado.

Artículo 48º.- Complemento de productividad

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los funcionarios. La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de los funcionarios afectados.

Artículo 49º.- Gratificaciones por servicios extraordinarios

Los empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento podrán percibir con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Horas Extraordinarias.

a) Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los/as trabajadores/as que presten servicios en el Ayuntamiento de Santo Tomé. Con carácter general, siempre que la realización de los servicios extraordinarios sea previsible y no se dificulte con ello el funcionamiento de los servicios se comunicará por escrito al empleado, haciendo constar la necesidad de la realización de los mismos, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del empleado a la realización de esos servicios y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

b) Dichos servicios extraordinarios serán abonados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos, reseñándose en nómina las fechas de realización correspondientes.

c) La Corporación tendrá en cuenta al elaborar la Ofertas de Empleo Anual, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas que pudieran originarse para la supresión de estas horas.

d) Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por el Ayuntamiento lo

demande y el trabajador/a acepte voluntariamente, prestándose en la medida de posible, no pudiéndose realizar más de 12 horas extraordinarias en el mismo día, y en todo caso, no exceder de una jornada total de 16 horas en un día.

e) Los servicios extraordinarios que se nombren a trabajadores municipales, serán por un mínimo de 4 horas.

f) Se fija el horario nocturno a efectos de servicios extraordinarios y nocturnos desde 22,00 horas hasta 7,00 horas.

g) Se consideran servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del horario habitual de trabajo. La compensación de estos trabajos será a elección del trabajador/a, y podrá ser económica u horaria.

h) La compensación económica por hora extra trabajada, se hará atendiendo a la siguiente fórmula: se calculará a partir del valor de la hora ordinaria trabajada; así la hora extraordinaria normal será igual al valor de la hora ordinaria incrementado en un 20 %; no teniéndose en cuenta para este cálculo la antigüedad.

La cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva o nocturna del empleado público, será la resultante de incrementar en un 40 % la hora extraordinaria normal.

Asimismo, la cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva y nocturna, será la resultante de incrementar un 40 % la hora extraordinaria festiva o nocturna.

El cálculo de la cantidad de la hora ordinaria de trabajo de cada empleado público, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales a excepción de la antigüedad (es decir, sueldo base, C.D. y C.E.) entre las horas del calendario laboral.

i) La compensación horaria por hora extra trabajada se hará de acuerdo con la siguiente fórmula: por cada hora de trabajo, una hora y media de descanso, en caso de ser sábado, domingo o festivo dos horas de descanso, pudiendo ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso.

Gratificación extraordinaria por servicios festivos.

Los trabajadores/as que presten servicio Jueves y Viernes Santo, Nochebuena y Nochevieja, Navidad y Año Nuevo en horario diurno, percibirán una gratificación 100 euros, sin menoscabo del día de compensación.

Si el día de disfrute del descanso semanal coincide con festivo, se respetará el festivo, dándose un día a cambio de descanso.

Gratificación por nocturnidad.

Los trabajadores/as pertenecientes al Ayuntamiento de Santo Tomé, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en 3 euros por cada hora trabajada dentro de su jornada laboral de trabajo y que esté comprendida dentro de la marcada como horario nocturno en el artículo 48 en su apartado E.

Artículo 50º.- Indemnizaciones por razón del servicio y ayudas por desplazamientos.

En materia de indemnizaciones por razón de servicios y ayudas por desplazamientos les será aplicables al personal afectado por este Acuerdo, lo establecido por la legislación del Estado en la materia, y en su defecto, por la normativa aplicable de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Capítulo XIII. Atenciones Sociales y Fondo Asistencial

Artículo 51º.- Prestaciones sanitarias extraordinarias

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 90,00 € por cada hijo/a o cónyuge discapacitado que reúna las siguientes condiciones:

- a) Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al que se determine por la legislación que resulte de aplicación, o estar afectado/a por un proceso de degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.
- b) No estar comprendido en el campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- c) No ser beneficiario o no tener derecho por edad o cualquier otra circunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad, y en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público.

Para ser beneficiario de esta prestación, el/la discapacitado/a no podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

Artículo 52º.- prestaciones sociales extraordinarias.

Los/ trabajadores/as con al menos de un año de antigüedad percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por los conceptos que se relacionan en este artículo, abonándoseles previa justificación médica, factura y receta, en las cuantías que se especifican. Estas prestaciones las percibirán los/as trabajadores/as cónyuge e hij@s, o similar establecido en la disposición adicional primera de este convenio.

- a) Ayudas oftalmológicas
- b) Ayudas para otorrinolaringología y las ayudas ortopédicas (sillas de inválido su valor por una vez y otras prótesis a criterio de la Comisión Paritaria)
- c) Ayudas odontología

Las facturas por estos conceptos se abonarán hasta un máximo de 60€, si son más se abonará el 50% de dicha factura.

Por la Comisión de seguimiento o persona designada por ésta al efecto, se abrirá un fichero de control para la no duplicidad de pagos por el mismo concepto en donde para el caso de

implantación y/o empaste pudiera darse confusión en cuanto al número de pieza reparada.

Artículo 53º.- Ayuda por natalidad o adopción

Se establece una ayuda por nacimiento o adopción legal de cada hijo/a de los empleados públicos del Ayuntamiento de Santo Tomé con la siguiente escala:

- Por el primer hijo: 220 euros
- Por el segundo hijo: 330 euros.
- Por el tercer hijo y sucesivos: 550 euros
- En caso de parto múltiple de dos hijos: 550 euros
- En caso de parto múltiple de tres o más hijos: 1.100 euros.

Artículo 54º.- Término cónyuge o matrimonio en el presente Convenio.

En el presente Convenio, el término cónyuge o matrimonio se hace extensivo a:

- Parejas de hecho, desde el momento de su registro en la Administración correspondiente.
- Parejas estables con un año o más de convivencia en común.
- Parejas estables con hijos en común.

Artículo 55º.- Ayuda por nupcialidad

Se establece una ayuda por nupcialidad o “parejas de hecho” de 500 € para los/as trabajadores/as con una duración mínima de dos años ininterrumpidos.

Artículo 56º.- Formación, perfeccionamiento y promoción becas.

a) A estos efectos de facilitar la formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente acuerdo, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

b) Los empleados públicos que cursen estudios académicos, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a los exámenes.

En cualquier caso, serán indispensables acreditar debidamente que cursa con regularidad esos estudios.

c) La corporación, conjuntamente con los/as representantes sindicales, establecerán un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados/as, bien directamente o a través de cursos o jornadas organizados por la propia Corporación, o bien, a través del acuerdo con otros organismos, centros oficiales, etc., debiéndose tener así mismo en cuenta los cursos organizados por la FAMP, IAAP, INAP, etc.

A la vista de la programación de estos cursos y las solicitudes de los/as empleados/as, y

previo informe de los/as responsables de los servicios sobre el interés y beneficio de los mismos, la Comisión Paritaria podrá prestar su conformidad a la propuesta del correspondiente servicio, garantizándose la asistencia a estos cursos de todos/as los/as empleados/as.

d) La Corporación podrá enviar a los/as empleados/as a 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 estos acontecimientos será voluntaria para el funcionario, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los funcionarios que lo soliciten.

Cuando el/la trabajador/a solicite la asistencia a estos cursos, se tendrá en cuenta los criterios fijados por la Comisión de Seguimiento para la autorización de la asistencia, criterios que estarán en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos objetivos del servicio. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas y manutención y se abonará el salario íntegro correspondiente.

Asimismo, los/as solicitantes que no resultaran con bolsa de estudios para acudir al curso, jornada, congreso etc., la Corporación podrá aceptar la petición de licencia retribuida por formación profesional que pudiesen solicitar para poder asistir a los mismos sin esa ayuda económica.

e) Al personal que curse estudios oficiales, relacionados con su trabajo o promoción profesional, se les concederán, previa petición y justificación del/la interesado/a, becas consistentes en el 100% de los gastos que le represente la matrícula y el 75% del valor que le ocasione la adquisición de los libros de estudio, con un máximo de 180,00 euros.

Asimismo los/as empleados/as de este Ayuntamiento, se les abonará previa solicitud y entrega de los documentos correspondientes acreditativos del pago de la matrícula, la cantidad de 12,50 euros por créditos superado.

En el supuesto de curso o créditos repetidos, no asistirá el mencionado derecho, pudiéndose volver a solicitar al acceder al curso siguiente.

La percepción de estas becas será incompatible con cualquier otra beca del mismo carácter concedida por otra entidad pública.

Artículo 57º.- Anticipos reintegrables.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Santo Tomé afectados por el presente acuerdo, tendrán derecho a la percepción de anticipos reintegrables, según las siguientes modalidades:

- Hasta 2.160 euros reintegrables en 36 mensualidades
- Hasta 1.440 euros reintegrables en 24 mensualidades
- Hasta 720 euros reintegrables en 12 mensualidades

Los criterios de concesión y la cuantía de dinero a repartir serán los fijados por la Comisión

de Seguimiento, teniendo en cuenta las necesidades de caja.

No obstante, en el caso de un anticipo reintegrable debidamente justificado y en situación de extraordinaria necesidad, tendrá derecho sobre cualquier otro solicitado con anterioridad no justificado.

Artículo 58º.- Ayuda escolar.

Anualmente y en el mes de octubre, el Ayuntamiento abonará por este concepto una cantidad por hijo/a a nivel de estudios de:

- Guardería: 100 euros por año e hijo.
- Educación infantil: 100 euros por año e hijo
- E.S.O. Bachillerato o módulos formativos: 100 euros por año e hijo.
- Estudios en Universidades Públicas, tendrán una ayuda del 25% de la matrícula, siempre y cuando superen el 80% de los créditos matriculados. Esta ayuda siempre se consignará tras presentar el historial académico del alumno, estando destinada a hijos menores de 24 años.

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra concedida por otra entidad pública, a cuyo efecto el funcionario deberá firmar una declaración jurado en dicho sentido. En caso de falsedad y sin perjuicio de que el Ayuntamiento pueda adoptar las medidas pertinentes, procederá la devolución de dichas ayudas.

Artículo 59º.- Ayuda familiar por defunción o invalidez.

El Ayuntamiento abonará en concepto de gastos de sepelio la cantidad equivalente a dos mensualidades completas a los herederos legales.

En caso de invalidez permanente el/la trabajador/a tendrá derecho a la misma retribución que en caso de defunción.

Artículo 60º.- Otras Ayudas.

Por el servicio ordinario de la noche del 24 al 25 de diciembre y la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, se gratificará al empleado público con 150 euros cada noche.

Artículo 61º.- Salud.

Aquellos empleados/as del Ayuntamiento de Santo Tomé que se encuentran en el régimen general de la Seguridad Social y cuyos medicamentos no sean atendidos por la Seguridad Social se le abonarán el 80% del coste del medicamento recetado por el facultativo.

Si algún emplead/a en su unidad familiar tuviera algún enfermo de larga duración y precisara de medicamentos o útiles no bonificados por el Servicio Andaluz de Salud, podrá solicitar la ayuda correspondiente a la comisión paritaria para que estudie su caso.

Los empleados/as de este Ayuntamiento que tengan algún miembro de su unidad familiar diagnosticado como celiaco (intolerancia al gluten) o diabético/a se les abonará la cantidad de 250 euros por año y miembro de la unidad familiar como ayuda de los gastos ocasionados para la adquisición de alimentos exentos de gluten y específicos para la

diabetes.

En el caso de que el empleado/a necesitara de sesiones de fisioterapia, se le abonará el 50% de la totalidad de las citadas sesiones.

Asimismo, el Ayuntamiento abonará el 25% del total de las facturas que le presenten sus trabajadores/as cuando por enfermedades crónicas, necesiten de medicina alternativa para su tratamiento (productos naturales, homeopáticos, acupuntura...) Esta ayuda sólo se percibirá cuando se acredite, mediante informe del médico de la Seguridad Social o de la compañía médica, que sea especialista de la enfermedad que se trate, que los beneficios para el paciente son mayores con el tratamiento de la medicina alternativa que con la convencional. Esta ayuda será de 300 euros anuales como máximo.

Artículo 62º.- Revisión Médica.

Será obligatoria para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todas las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Santo Tomé, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado/a, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

- Análisis completo de orina y sangre.
- Audiometría.
- Reconocimiento de la visión.
- Chequeo general con medición de la resistencia.
- Electrocardiograma.
- Controles ginecológicos.
- Cualesquiera otras que el servicio de sanidad estime oportuno para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del trabajador/a y en todo caso las establecidas en los protocolos de valoración y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 63º.- Seguro de vida, de responsabilidad civil y asistencia laboral y jurídica.

Cuando un/a trabajador/a para el desempeño de sus funciones, necesite hacer uso de su carnet de conducir, y sufra la retirada del mismo, con carácter preventivo, el Ayuntamiento se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias y adscribirlo a otro puesto de trabajo, hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los/as trabajadores/as en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil y defensa penal por un importe del 100% del posible valor económico de los daños o gastos jurídicos.

El Ayuntamiento se compromete a contratar un seguro de vida colectivo que cubra muerte, muerte en accidente e incapacidad laboral absoluta a todos/as sus empleados/as, por las siguientes cantidades:

- a) Muerte natural.....6.000€
- b) Muerte por accidente..... 20.000€
- c) Invalidez permanente..... 30.000€

Artículo 64º.- Antigüedad en el puesto de trabajo.

Se adquiere el derecho a percibir un reconocimiento por continuidad en el trabajo al cumplir los años de servicio que se indican en este artículo. Para ello no se computarán los períodos de tiempo que se haya estado disfrutando de permisos por excedencia, licencia, servicios especiales, y/o separado del servicio mediante expediente disciplinario, o sentencia judicial. Los premios serán los siguientes:

- Al cumplir 25 años de antigüedad
- Al cumplir 30 años de antigüedad
- Al cumplir 35 años de antigüedad
- Al cumplir 40 años de antigüedad

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la Corporación por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servicio, se le reconocerán proporcionalmente a los años prestados. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad o invalidez, el cónyuge o pareja de hecho o, en su defecto los hijos huérfanos sujetos a la patria potestad, percibirán el reconocimiento que se refleja en este artículo.

El reconocimiento a que se refiere este artículo, será decidido en Mesa General de Negociación con carácter general para tod@s l@s trabajadores/as.

Artículo 65º.- Demora en la percepción de pensión de jubilación.

En el caso de demora en la percepción de pensiones de jubilación, se abonará al jubilado/a o a sus beneficiarios legales, el 80% de la pensión estimada, hasta tanto no le pague la Seguridad Social.

Para poder recibir esta percepción, los beneficiarios deberán comprometerse por escrito, a su reintegro en el momento que perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

Artículo 66º.- Reconocimiento de jubilación

Aquellos/as empleados/as que causen baja por jubilación tendrán derecho a recibir una medalla conmemorativa como reconocimiento a los servicios prestados.

Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

Artículo 67º.- Fondo de Pensiones.

El Ayuntamiento promoverá un plan de pensiones para sus empleados/as fijos o indefinidos con una antigüedad mínima de un año que así lo soliciten. Sufragará en parte las aportaciones establecidas de aquellos/as que tengan suscrito o pretendan suscribir el fondo de pensiones con carácter particular. Dicha cantidad será financiada al 50% teniendo en

cuenta que la cuantía de la aportación por el Ayuntamiento será el 0.7 % de la masa salarial, siendo requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación del empleado y que la titularidad del fondo sea a favor del mismo.

La actualización de la cuota mensual, se realizará anualmente, fijándose para años sucesivos el IPC de incremento. Las Condiciones generales para la aplicación de esta póliza serán:

- La aceptación de este fondo de pensiones por los empleados/as será voluntaria.
- El titular de la póliza será el trabajador/a.
- En caso de renuncia voluntaria a este fondo de pensiones, se perderá el derecho sobre el capital a recuperar, (en caso de que lo hubiera), de la cantidad aportada por el Ayuntamiento.

Todo lo establecido en este artículo, será de aplicación, cuando la legislación vigente así lo permita.

Capítulo XIV. Seguridad, Salud Laboral e Higiene

Artículo 68º.- Deberes en materia de Seguridad e Higiene.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la trascendencia de esta materia , y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, considerarán la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 69º.- Delegados de prevención.

El delegado de prevención, estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

Estudiar y promover en el centro de trabajo las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los empleados públicos.

Tramitar expedientes de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Si el riesgo de accidente fuera inmediato, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por la decisión de la mayoría de sus miembros, dando cuenta a la Corporación Municipal, quien resolverá al respecto.

Estudio y elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos tipos de trabajo, oída la parte afectada.

Promover la realización de reconocimientos médicos para todos los funcionarios del

Ayuntamiento.

Artículo 70º.- Detección de riesgos.

El personal podrá acudir al Comité de Seguridad e Higiene en el supuesto de detectar graves riesgos, para que sean puestos en conocimiento de la Corporación y subsanarlos si procede. El personal directivo y técnico tendrá, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos.

- a) cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes, lo dispuesto en la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las normas e instrucciones que afecten a la materia.
- b) Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.
- c) Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes u otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
- d) Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 71º.- Cursos de Seguridad e Higiene.

Se procederá a la celebración de un curso en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo para quienes hubiesen asumido las respectivas responsabilidades, o bien se facilitará la asistencia a cursos análogos impartidos por otras entidades u organizaciones.

La uniformidad para el personal de obras y limpieza será de un uniforme anual completo, zapatos o botas incluidos, alternando un año de invierno y al siguiente de verano y que serán entregados el de verano antes del 30 de abril y el de invierno antes del 30 de septiembre. Cada tres años se entregará ropa de abrigo, iniciándose dicha entrega a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Artículo 72º.- Ropa de trabajo, herramientas y equipos de protección.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes y ropa de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna. (Ver anexo III).

La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para las realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

El Ayuntamiento proporcionará al personal municipal los equipos de protección individual necesarios, para desarrollar en condiciones normales de seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

En caso de que algún trabajador/a necesite gafas de protección graduadas para la realización de su actividad laboral ordinaria, el Ayuntamiento correrá con los gastos.

Artículo 73º.- Vestuarios

El Ayuntamiento habilitará vestuarios y taquillas para el personal cuyos servicios lo requieran por su naturaleza.

Artículo 74º.- Botiquín primeros auxilios

La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de departamento o en su defecto por los propios trabajadores/as.

Artículo 75º.- Protección a la mujer embarazada.

La mujer trabajadora embarazada, tendrá derecho, previa solicitud al Comité de Seguridad e Higiene, a que por éste se estudie si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado. En caso afirmativo se propondrá a la Alcaldía su adscripción al puesto de trabajo que pueda desempeñar, pudiendo solicitarse uniforme del facultativo competente.

Artículo 76º.- Protección de empleados/as especialmente sensibles.

En aquellas circunstancias en que un empleado/a, por razón de edad, enfermedad o accidente, tenga mermada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención. En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo ello serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba, bien sea de igual categoría o inferior.

La Corporación Municipal y los representantes sindicales se comprometen a reservar ciertas plazas para hacer realidad lo recogido en este artículo, estas plazas tendrán la denominación en la plantilla presupuestaria de "segunda actividad".

Capítulo XV. Faltas y Sanciones

Artículo 77º.-

La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto al presente Acuerdo será la tipificada en los artículos 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa que resulte de aplicación.

Capítulo XVI. Derechos y Deberes. Código de Conducta de los Empleados Públicos

Artículo 78º.- Derechos individuales.

Los empleados/as públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- b) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- c) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- d) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- e) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- f) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y
- g) Capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la libre asociación profesional.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 79º. Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Los empleados/as públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 del EBEP.

Artículo 80º.-Deberes de los empleados públicos. Código de conducta.

Los empleados/as públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados/as públicos configurado por los principios éticos siguientes:

1. Principios éticos.

a) Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

b) Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

c) Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

d) Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

e) Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

f) No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

g) No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

h) Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

i) No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

j) Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

k). Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no sólo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

l) Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

2. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes Empleados/as públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

Capítulo XVII. Condiciones Sindicales y de Representación

Artículo 83º.- Derecho sindical

La Corporación garantizará el libre ejercicio de actividad sindical y se compromete junto con los sindicatos firmantes legalmente constituidos a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical .

Asimismo en lo referente a materia de representantes sindicales y elección de l@s mism@s, se estará a lo dispuesto en el Título II del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de La Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a reunión de los representantes de los trabajadores es el recogido en el artículo 46 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 84º.- Órganos de representación del personal

Se adoptarán las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y además, las siguientes.

1. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante la Corporación la representación para la que fueron elegidos sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Le corresponde la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados.

3. Recibirá información sobre políticas de personal, así sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

4. Emitirá informes, con carácter previo a la consideración de los órganos competentes de la

Corporación, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Propuesta de aprobación de plantillas.
 - b) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
5. Deberá ser informado de la oferta pública de empleo así como las bases de las convocatorias de acceso con carácter previo a su aprobación, así como de las sanciones impuestas por faltas muy graves.
6. Colaborará con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad y programas de mejora del rendimiento.
7. Por decisión mayoritaria de sus miembros estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.
8. El Ayuntamiento habilitará un local adecuado para ejercicio de sus funciones; asimismo disponen y están autorizados para el uso de medios de composición, reproducción y encuadernación de los que se dispongan en los servicios municipales, así como material de uso común de oficinas.

Artículo 85º.- Garantías sindicales.

1.-Los miembros de los órganos de representación como representantes legales de los Empleados/as dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y, además, de las siguientes:

- a) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
- b) El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, 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.
- c) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales, disponiendo para ello de tabloneros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en espacios bien visibles.
- d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

- 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.

f) Se instalarán por la Corporación tableros de anuncios en cada Centro de Trabajo en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los empleados que podrán coincidir con los de las Secciones Sindicales.

2. No podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón de desempeño de su representación.

3. Cada uno de los miembros de los órganos de representación 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.

4. Se podrán acumular las horas de los distintos Órganos de Representación y de las Secciones Sindicales, en uno o varios de los componentes de las Secciones Sindicales, sin rebasar el máximo total de horas pudiendo quedar liberado/s del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, previa comunicación, a la delegación de Recursos Humanos, siempre por decisión del Sindicato al que pertenezcan.

5. Para la utilización de este hecho, pre-avisarán con antelación suficiente al Responsable de Recursos Humanos (mínimo 12 horas).

6. Los delegados de personal y delegados/as sindicales que participen en la elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

7. La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.

8. Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.

9. Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comisiones Paritarias, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva.

10. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del Ayuntamiento para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Los Representantes de los trabajadores/as que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.

La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, de locales y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá de 30 horas máximo anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a Comités de Empresa o Juntas de Personal y Secciones Sindicales.

Artículo 86º.- Secciones Sindicales

1. Los empleados afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.

Las Secciones Sindicales podrán designar a un/a representante o miembro reconocido de la misma que gozará de las mismas garantías y con las mismas condiciones que los Delegados de Personal.

2. La empresa estará obligada a facilitar a las Secciones Sindicales(al igual que a los delegados) un local y medios adecuados para el desarrollo de sus actividades. Asimismo pondrán a disposición de éstos tableros de anuncios para las dependencias municipales, en los que se colocará las comunicaciones dirigidas a los/as trabajadores/as por sus órganos de representación.

2. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Los órganos electos en representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación, con las competencias que ellos mismos regulen.

b) Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley 11/85, Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

c) Defender los intereses de la Organización Sindical que representan y de los afiliados ante la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación.

d) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante los órganos de representación y la Corporación.

e) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados a la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.

f) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, en reestructuración de plantilla e implantación de sistemas de organización de trabajo.

g) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los órganos de representación.

h) Podrán libremente difundir publicaciones de carácter Sindical y dispondrán de tableros de anuncios, que, a tal efecto, se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los empleados que podrán coincidir con los de los Órganos de Representación.

i) Previa solicitud del empleado, la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de los afiliados a los que se practique dicho descuento

3. Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un Sindicato, con presencia en los Órganos de Representación, dispondrán de una hora mensual para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo, o antes de su finalización, avisando, con dos días laborales de antelación al Servicio de Personal, y sujetándose al procedimiento establecido.

Artículo 87º.- Competencias sindicales.

Es competencia de los sindicatos a través de sus acciones sindicales, y de los órganos de representación la defensa de los intereses específicos de los trabajadores/as y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de los órganos delegados.

Los órganos de representación y las secciones sindicales serán informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afectan a los empleados/as y que se vayan a tratar en las comisiones informativas del personal. A estos efectos se enviará orden del día de dichas comisiones, así como acta de la reunión anterior. El Presidente de esa Comisión Informativa, recabará la presencia de los representantes sindicales para que estén presentes en ellas, en la cuantía de un miembro por sección sindical y otro miembro por órgano de representación con voz y voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados/as para emitir informe con carácter previo.

c) De los modelos de contratos temporales o nombramientos interinos.

d) De las condiciones económicas de los empleados/as públicos.

e) Las secciones sindicales y los órganos de representación emitirán informe en el plazo mínimo de 10 días a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

f) Los órganos de representación y las secciones sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

g) Los órganos de representación y las secciones sindicales, deberán ser informados previamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales

siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

h) La Corporación reconocerá el derecho a la huelga de los empleados/as conforme a la Constitución vigente, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

i) En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, los representantes sindicales y órganos de representación con voz y voto.

Artículo 88º.- Obligaciones sindicales.

Los Representantes de los trabajadores/as y las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Sección Sindical de los trabajadores/as de este Ayuntamiento.

c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 89º.- Mediación en conflictos colectivos.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo caso habrá de intentarse la solución del conflicto.

ANEXO I:

AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD

Para un mejor conocimiento y aplicación al presente Convenio del parentesco de consanguinidad (entre familiares que llevan la misma sangre) y de afinidad (entre familiares sin vínculo físico alguno), se adjunta la presente tabla:

CONSANGUINIDAD		AFINIDAD	
Mis padres	1º grado	Mi cónyuge	1º grado
Mis hijos	1º grado	Mis suegros	1º grado
Mis hermanos	2º grado	Mis cuñados	2º grado
Mis abuelos	2º grado		
Mis nietos	2º grado		
Mis tíos	3º grado		
Mis sobrinos	3º grado		
Mis primos hermanos	4º grado		

ANEXO II:

DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL

Se entiende por deberes de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
- b) La asistencia a Plenos y Comisiones Informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos/as trabajadores/as que ocupen cargos directivos de las mismas.
- d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- e) La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- f) La asistencia a consultas médicas del personal y/o con hijos/as, y/o disminuidos físicos y/o psíquicos, con la consiguiente justificación.
- g) La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carnet de conducir y certificados de organismos oficiales, así como el requerimiento de organismos como Notaría, Registro de la Propiedad siempre que supongan el cumplimiento del trabajador/a de las obligaciones que le corresponden como cualquier ciudadano y estos organismos tengan un horario que coincida con el horario de trabajo del empleado público.

ANEXO III:

REGLAMENTO DE VESTUARIO

La Corporación facilitará la ropa de trabajo al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba de usar uniforme. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario, de acuerdo con las necesidades del colectivo.

Personal de Jardines, Mantenimiento y Oficinas.

- * Dos pantalones y chaquetilla.
- * Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.
- * Un par de botas.
- * Un anorak cada tres años.
- * Un gabán impermeable con capucha cada 2 años.

Policía Local.

- * Una cazadora cada tres años.
- * Dos camisas (o jersey polo) de manga larga y dos de manga corta.
- * Un pantalón de verano y otro de invierno.
- * Una corbata de invierno cada tres años.
- * Un jersey de invierno cada tres años.
- * Un par de zapatos o botas.
- * Un anorak cada tres años.

Personal de limpieza.

- * Dos batas para el verano.
- * Dos monos de dos piezas para el invierno.
- * Un par de zuecos o calzado deportivo.
- * Anorak cada 3 años

Personal de guardería

- * Dos batas
- * Un par de zuecos

Monitor deportivo

- * Un chándal
- * Calzado de deporte

A aquellos/as empleados/as que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral, en

orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

Se establecerá con carácter general una prioridad de entrega para la ropa de verano de mayo a junio y para la de invierno de septiembre a octubre.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio se renovará cualquier tipo de prenda.

En los servicios que haya obligatoriedad de realizar ejercicios físicos se dotarán del vestuario correspondiente.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera:

Cuando en el presente texto se alude al término empleado o empleada, debe entenderse referido tanto a hombres como a mujeres.

Igualmente se entenderá por cónyuge e hijos, las personas a quienes se halle ligado el empleado/a, de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad; En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Disposición adicional segunda:

Si como consecuencia del cierre o cese de actividad de una unidad o servicio resultaran afectados trabajadores/as sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, el Ayuntamiento garantizará la permanencia del trabajador/a mediante traslado similar, previo acuerdo y consenso entre Corporación, trabajador/a y sus representantes.

Disposición adicional tercera:

Disposición adicional cuarta:

Consolidación del empleo temporal y vacantes. El Ayuntamiento de Santo Tomé ofertará, siempre que la legislación lo permita, todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente; quedando exceptuadas las de habilitación nacional.

Disposición adicional quinta:

Los beneficios sociales-económicos a que se refiere este convenio, y pese a estar especificado en los correspondientes artículos, serán de aplicación a todos los empleados/as públicos (con un mínimo de 1 año continuado en el Ayuntamiento). Para el pago de los mismos se tendrán en cuenta las solicitudes presentadas hasta el 30 de noviembre del año en curso y tras su estudio por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se abonarán en el mes de diciembre.

Disposición adicional sexta:

La ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que debiera realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual se regulará

mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados/as de las cantidades que deban percibir.

El cobro de los haberes de los empleados/as públicos será inexcusablemente entre el día 1 y 5 de cada mes.

Disposición adicional séptima:

Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a todo personal que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84 de 1 de febrero y O.M. de 8 de mayo de 1984.

Disposición adicional octava:

Lo referido en este convenio a negociar en la Mesa General de Negociación, (reconocimiento por antigüedad, reconocimiento por jubilación anticipada, etc.), se negociará en el mes siguiente de aprobado este convenio por dicha mesa.

Disposición adicional novena:

Las partes firmantes coinciden en que la consecución de unos servicios públicos de calidad pasa por una gestión eficaz de los recursos humanos, que éste es un proceso gradual que requiere de reestructuraciones administrativas y orgánicas, introducción de nuevos sistemas y técnicas de gestión, obtención de resultados en la prestación de los servicios y dignificación de la figura del empleado municipal.

A los anteriores efectos se utilizarán los instrumentos de planificación y ordenación legalmente previstos en el Título V del Estatuto Básico del Empleado Público y legislación que lo desarrolle.

Jaén, a 18 de Abril de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2018/1686 *Convenio colectivo personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torreperogil.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Código Convenio: 23000700011990

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torreperogil, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 17 de abril de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 15 de noviembre de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio,

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 17 de abril de 2018.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

María de la Paz del Moral Milla

ACTA FINALIZACIÓN NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO

DE TORREPEROGIL

Reunidos el día 15 de noviembre de 2017, a las 20,00 horas, los miembros de la comisión de negociación del convenio colectivo del ayuntamiento de Torreperogil.

Composición:

En Representación del Ayuntamiento:

D. José Ruiz Villar.- Alcalde-Presidente.
D. Francisco Torres Torres.- Concejal PSOE. Delegado de Personal.
D^a. Encarna Torralba Chaves.- Concejala PSOE.
D^a. Josefa Mezcuca Peña.- Concejala PSOE.
D. Juan Francisco Torres Guerrero. Concejal del PSOE.
D. Miguel Martínez Trillo.- Concejal "Entre Todos".
D. Pedro Balbuena Fernández.- Concejal "Entre Todos".
D^a Dolores Raigón Polo.- Concejal del P.P.
D. Oscar Gaitán Hidalgo.- Concejal de la A.E.T.

Representación legal de los trabajadores:

D^a. María Chaves Redondo.- Delegada de Personal. UGT.
D. Juan Hernández Molina.- Delegado de Personal. CC.OO.
D. José Luis Guerrero Molina.- Delegado de Personal UGT.
D. Pedro Barrero del Rox.- Delegado de Personal de UGT.

Asesores:

En nombre de UGT:

D. Antonio Gil Ramos. Representante del Sindicato UGT

En nombre de CC.OO.:

D. Juan Carlos Cantero.- Representante del Sindicato CC.OO.

Otros Asistentes:

D^a Carmen Fernández Aguilera.- Secretaria Accta. Del Ayuntamiento de Torreperogil.
Secretario: D. Luis Foronda Gómez.- Funcionario.

Dan por concluidas las negociaciones con acuerdo del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torreperogil.

Disposición Final.- Las partes facultan en este mismo acto a D. Manuel Cruz Liébanas con DNI nº 25.992204L para que proceda a la tramitación y registro del presente convenio colectivo ante la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía en Jaén mediante la presentación telemática a través de la Plataforma REGCON.

Vº. Bº.

El Presidente de la Mesa. El Secretario.

Fdo.- José Ruiz Villar. Fdo. Luis Foronda Gómez.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE TORREPEROGIL

2017 - 2020

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1.-Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio será de aplicación al personal del Ayuntamiento de Torreperogil y de sus organismos autónomos.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

El presente Convenio establece y regula las condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza, de las personas empleadas que a continuación se relacionan y que por cuenta del Ayuntamiento de Torreperogil prestan su servicio en cualquiera de sus unidades productivas, consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo y perciban sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para éstos empleados y empleadas públicas en el Presupuesto General de Gastos:

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.
- c) Los/as trabajadores/as temporales.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de programas establecidos entre el Ayuntamiento de Torreperogil y otras Entidades Públicas, en lo referente a los salarios y demás condiciones de trabajo, se acogerán al presente Convenio, quedando excluidos aquellos trabajadores/as cuyas condiciones vengan fijadas de forma imperativa por la estructura de dicho programa.

Igualmente, el presente Convenio será de aplicación al personal laboral fijo del Ayuntamiento de Torreperogil transferido a las empresas concesionarias de Servicios Municipales o cualquier otro servicio que se privatice, cuando así lo decida el trabajador/a.

La aplicación de todo el articulado de este Convenio estará en relación proporcional a los meses de trabajo del año, salvo explicación concreta de su extensión y aplicación.

En el caso de que el Ayuntamiento de Torreperogil decidiese privatizar, de forma total o parcial, con aportación económica total o porcentual, algún servicio de los que a la firma del presente Convenio estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de fijo o contrato indefinido, seguirá perteneciendo a la Plantilla de este Ayuntamiento, aunque el servicio lo prestaría en la empresa que haya asumido la gestión del mismo.

Los Acuerdos, Disposiciones, Decretos y Normas Municipales, en tanto no contradigan lo

establecido en el presente en convenio serán de aplicación a todos los trabajadores/as al servicio de la Corporación, en lo que sea más favorable.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, se extenderá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio, teniendo su aplicación un efecto retroactivo, en cuanto a los efectos económicos, de 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020

El Convenio solo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses inmediatamente anteriores a la finalización del año natural en curso a la denuncia del mismo, entendiéndose vigente en su contenido normativo y obligacional, hasta la firma de un nuevo convenio.

Capítulo II. Garantías

Artículo 4.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Igualdad aprobado por el Ilmo. Ayuntamiento de Torreperogil, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a profundizar en los instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Torreperogil, y acabar, progresivamente, con los agravios comparativos entre los mismos (funcionarios y laborales), para alcanzar una homogeneización real y efectiva de la situación laboral y retribuciones, atendiendo especialmente al principio de “a igual trabajo, iguales condiciones económicas”.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Aplicar y desarrollar lo dispuesto en la Legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 5.- Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral o el órgano competente, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el

principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponen la nulidad de todo el Convenio.

No obstante, lo anterior, las retribuciones y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los Artículos que tengan incidencia económica, garantizando en todo caso, los incrementos por los conceptos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general más favorable.

En el caso de que el Ayuntamiento de Torreperogil decidiese privatizar, de forma total o parcial, con aportación económica total o porcentual, algún Servicio de los que a la firma del presente Convenio estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de personal laboral indefinido o fijo seguirá perteneciendo a la Plantilla presupuestaria de este Ayuntamiento, salvo decisión en contra de los trabajadores/as afectados, aunque el servicio lo prestaría en la empresa que haya asumido la gestión del mismo.

Capítulo III. Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio

Artículo 6.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan crear una Comisión paritaria para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del mismo. Dicha comisión estará formada por los delegados de representación sindical del Ayuntamiento de Torreperogil, firmantes del presente Convenio e igual número de miembros en representación de la Corporación Local, se fijara en el plazo de 15 días la comisión paritaria en caso de existir conflictos individuales o colectivos, por la aplicación o no aplicación del convenio a los trabajadores.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin voto.

Esta Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. Sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días naturales desde su petición. Su presidente y secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

Funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los Artículos, anexos y disposiciones del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

- d) Hacer el seguimiento y en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Artículo 7.- Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio.

Los acuerdos de ésta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio una vez ratificados por el Órgano de Gobierno competente, entrando en vigor al día siguiente de su firma, publicándose con posterioridad en el Boletín Oficial de la Provincia.

De no existir acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio, se recurrirá a la mediación o arbitraje del SERCLA.

Ratificados dichos acuerdos, en su caso, por el Pleno, serán remitidos a la autoridad laboral para su depósito, según la legislación vigente.

Artículo 8.- Mesa General de Negociación para las Relaciones Laborales

Es el instrumento básico que estructura toda la relación entre empresa y representación social. De ella se derivan el total de comisiones y/o mesas necesarias para la resolución de conflictos, negociación y desarrollo de todas aquellas materias que indica el articulado de presente Convenio y de lo no previsto en el mismo pero que vaya en aras de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Torreperogil podrá adherirse con carácter previo o de manera sucesiva, a través de la Mesa General de Negociación, a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma o en un ámbito supramunicipal.

Los acuerdos de la Mesa, válidamente adoptados, serán recogidos en actas, vinculando a las partes en los mismos términos que el presente Convenio. La Mesa establecerá su propio régimen de funcionamiento.

Los acuerdos de la Mesa General serán elevados para su aprobación al Pleno o a la Comisión de Gobierno en cada caso, y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo, y debiéndose publicar en el BOP, remitiendo copia al CMAC, para su constancia.

La Mesa se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. Tratará:

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento, y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones de los empleados/as públicos, que se

establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias.

c) Criterios de distribución del complemento de productividad.

d) 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.

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

f) Los planes de previsión social complementaria.

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

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

i) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

j) Los criterios generales de acción social.

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

l) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados/as públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

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

n) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación. Para ello sus miembros tendrán, acceso directo e inmediato a cuanta documentación necesiten para el desempeño de sus funciones, garantizando el secreto profesional necesario sobre cuanta información lo requiera.

La composición de la Mesa General de Negociación, será paritaria, correspondiendo el nombramiento del 50% de sus miembros a la Corporación, y el 50% restante, a los representantes sindicales.

Formarán parte de igual manera, los Secretarios Generales y Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin voto, que hayan sido firmantes del presente Convenio. En las mismas condiciones, las partes podrán contar con la

asistencia de cuantos asesores se crean convenientes para las deliberaciones.

Capítulo IV. Organización del Trabajo

Artículo 9.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Torreperogil, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores/as.

Cuando las decisiones que la Corporación tome, en uso de su facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito del Convenio se negociarán dichas condiciones en concierto con la Legislación vigente.

Todas las negociaciones de los trabajadores con el Ayuntamiento habrán de hacerse a través de los Delegados de Personal.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores/as.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores/as.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La identificación y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10.- Plantilla presupuestaria.

Anualmente, la Corporación aprobará, junto con los Presupuestos, las plantillas de ésta, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas al personal laboral, que previamente habrá sido negociada en Mesa General.

En la referida plantilla presupuestaria, deberán de aparecer la categoría profesional, en función de la titulación requerida para el ingreso el grupo y el nivel de complemento de destino.

La plantilla habrá de elaborarse con la Mesa General de Negociación.

Artículo 11.- Asistencia Laboral y Jurídica.

Los empleados públicos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, tendrán derecho a la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos. (Art. 14 f) del Estatuto Básico del Empleado Público).

Artículo 12.- Póliza de Responsabilidad Civil.-

La Corporación Municipal y sus Organismos Autónomos, suscribirán una póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos/as empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros. Esta póliza será el equivalente al 100% del valor de los posibles daños.

Capítulo V. Modificación de Condiciones de Trabajo y Movilidad Funcional y Geográfica

Artículo 13.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Torreperogil, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficacia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes, acogiéndose siempre a lo más beneficioso para el trabajador.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación acordada en ésta, se notificará al trabajador/a afectado y sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo se abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

Artículo 14.- Trabajos de inferior o superior categoría.

Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Torreperogil, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer, por el tiempo imprescindible y siempre que no exista personal del grupo de titulación del puesto de trabajo, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. Este proceso será comunicado a los representantes de los trabajadores/as.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser de duración en su totalidad superior a 15 DÍAS en un año, manteniéndose las retribuciones de origen.

En ningún caso podrá modificarse el grupo o categoría profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo o categoría.

1. En el caso de desempeño de puestos singularizados de superior categoría, los órganos competentes procederán a dictar, en caso de necesidad, la resolución oportuna siempre que se reúnan los requisitos legales para su desempeño, percibiendo el empleado las retribuciones complementarias.

2. El Ayuntamiento deberá comunicar estas situaciones a los representantes de los trabajadores/as.

A todo trabajador que realice accidentalmente un trabajo de superior categoría y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto desde el primer día en que realiza estas funciones.

La realización de un trabajo de inferior categoría solo se hará por el tiempo imprescindible y este no podrá exceder de 15 días. Manteniendo su salario y recibiendo una bonificación resultante de la diferencia que exista entre dichas categorías.

Artículo 15.- Movilidad funcional entre puestos de trabajo del mismo grupo o categoría profesional.

Los órganos competentes del Ayuntamiento de Torreperogil, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer en el ámbito de éste Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo o categoría profesional al que pertenezca el trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

La movilidad se efectuará sin menos cabo de la dignidad del empleado público y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones complementarias correspondientes al puesto que efectivamente desempeña, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen. De ser funciones de inferior categoría, el desempeño de las mismas, no podrá ser superior a seis meses.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador/a durante un año continuado o dos alternos en el plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la provisión del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, siendo asignado el

empleado que lo ha venido desempeñando a un puesto de trabajo vacante correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 16.- Contratación de personal temporal.

La Sustitución del empleado con derecho a reserva del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de las contrataciones temporales.

Por este sistema se cubrirán también las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios efectuados por este Acuerdo.

La selección para la contratación de personal temporal se efectuará mediante los sistemas de concurso-oposición previa convocatoria pública, que se expondrá en los tabloneros de anuncios del Ayuntamiento.

Las bases que deberán regir dicha selección, deberán ser aprobadas por el Alcalde, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as.

Formarán parte del tribunal de selección los representantes de los trabajadores/as con voz pero sin voto.

Anualmente podrán hacerse convocatorias públicas para la formación de “bolsa de trabajo” de diversas categorías, según estime la Corporación Municipal, de las que se procederá por riguroso orden de puntuación, a la contratación del personal necesario para la cobertura de las vacantes producidas con derecho a reserva.

Artículo 17.- Fomento de empleo

Ante la grave situación de paro, se adoptan las siguientes medidas:

- Aplicar íntegramente lo establecido en los artículos 10,14, 20 y 21 del presente acuerdo.
- Eliminación de las horas extraordinarias, sólo se efectuarán en casos muy especiales y en servicios que sean de máxima urgencia que no puedan esperar a ser realizados en horas normales de servicio con un máximo de 80 horas anuales extraordinarias.
- El/la empleado/a público/a que tenga jornada reducida, tendrá preferencia a la hora de promocionar a puesto de igual contenido y categoría en jornada completa.
- La extinción de las plazas deberá ser negociada con los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as firmantes de este Convenio Colectivo.

Capítulo VI. Sistema de Provisión de Vacantes y Carrera Profesional

Artículo 18.- Principios Generales.

El ingreso en el ámbito del Ayuntamiento Torreperogil se producirá siempre por el grupo y titulación teniendo en cuenta los siguientes niveles:

El grupo “A”, que se divide en los dos subgrupos A1 y A2:

A.1: Título del Licenciado y equivalente. (Antiguo Grupo "A")

A.2: Título de Diplomado y equivalente. (Antiguo Grupo "B")

B: Título de Técnico Superior.

El grupo "C", que se divide en dos subgrupos C1 y C2:

C.1: Título de Bachiller o Técnico. (Antiguo Grupo "C")

C.2: Título de Graduado en E.S.O. (Antiguo Grupo "D")

Agrupaciones: Sin Título. (Antiguo grupo "E" Certificado de Escolaridad)

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, y con el fin de garantizar en la medida de lo posible la carrera profesional y la promoción interna de los trabajadores/as, el acceso a los puestos de trabajo solo se producirá, además de por el sistema de reingreso, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo al efecto de la Mesa General de Negociación.

Los puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de la organización de los recursos humanos, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

- Reingreso de excedente.
- Promoción interna.
- Oferta de Empleo Público.

Artículo 19.- Reingreso de excedentes.

Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la resolución en la que se adjudique una vacante al excedente.

Artículo 20.- Promoción interna.

Mediante el procedimiento de promoción interna los trabajadores/as fijos o situación asimilada, podrán acceder otra categoría de superior nivel a su situación profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre el nivel al que se accede.

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

Todo el sistema de selección se llevará a cabo de acuerdo con la legislación vigente para la

Administración Local, el Estatuto Básico del Empleado Público y, en su defecto a la normativa vigente sobre la Administración del Estado.

La Corporación facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior, siendo necesario reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

En las respectivas convocatorias la Corporación facilitará este tipo de promoción en las vacantes convocadas, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos.

Artículo 21.- Oferta de Empleo Público.

La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior a dos años, se negociará su situación laboral.

Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasarán a formar parte de la Oferta de Empleo Público del año correspondiente, negociándose previamente con los representantes de los trabajadores/as, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna.

La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Torreperogil, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición y concurso-oposición, en lo que se quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección del personal se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos en la legislación vigente, y aquellos otros, específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

A la hora de hacer la oferta de empleo público, el Ayuntamiento de Torreperogil contemplará una consolidación de los puestos existentes por los procedimientos legalmente establecidos.

Las Comisiones de selección se constituirán en cada convocatoria, según lo recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, según lo establecido en el Art. 59 del Título IV Capítulo I del EBEP.

Artículo 22.- Reserva de puestos de trabajo.

La reserva del puesto de trabajo, vendrá reglada por la legislación vigente en esta, materia,

no debiendo en ningún caso existir discriminación, por temas de religión, raza o genero.

Se respetará la reserva de puesto, por la designación o elección de cargo público, para el ejercicio de las funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior, mientras dure el cargo, debiendo solicitar su reingreso en el mes siguiente a su cese en dicho cargo.

Capítulo VII. Jornadas, Horarios, Descanso y Calendarios

Artículo 23.- Calendario laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, que será igual al recogido para los funcionarios civiles del estado.

Artículo 24.- Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria se establecerá con carácter general y de manera flexible, de 8,00 a 15,00 horas. La jornada laboral será con carácter general única, continua y obligatoria. Excepcionalmente se podrá variar la jornada laboral, previo acuerdo con el servicio afectado y la posterior ratificación de la Mesa General de Negociación.

La jornada de trabajo se acordará en el calendario anual, para cada uno de los servicios y centros de trabajo, atendiendo a las características del servicio, en el marco de la Mesa General de Negociación.

Artículo 25.- Pausa diaria.

Se establece un descanso ininterrumpido de treinta minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que ésta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En aquellas dependencias que sea preciso se queden atendidas, se establecerán los turnos necesarios para ello.

Dicho descanso, en ningún caso podrá ser utilizado para la compensación en el inicio o finalización de la jornada laboral.

Cuando el personal realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de treinta minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente computará como de trabajo efectivo; como mínimo para la comida, se establecerá un descanso de una hora.

El personal que realice jornadas a tiempo parcial, tendrá un descanso ininterrumpido de treinta minutos computables como trabajo efectivo.

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

Artículo 26.- Descanso semanal.

Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48

horas continuadas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

Artículo 27.- Cumplimiento de horario.

Para el caso de que existan mecanismos de control, se establecerá un margen de flexibilidad de 30 minutos semanales para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

Artículo 28.- Jornada de trabajo en período estival y festivo.

Semana Santa: Reducción de 1 hora. (Del domingo de Ramos al domingo de Resurrección)

Navidad: Reducción de 1 hora, del 24 de diciembre al 6 de enero (ambos inclusive).

Verano: Reducción de 1 hora de trabajo a la salida todos los días efectivamente trabajados del 1 de julio al 31 de agosto ambos inclusive.

Si por aplicación de los sistemas de turnos de trabajo no fuese posible la aplicación de los horarios especiales se podrán acumular las horas para su disfrute en cómputo anual, y en caso de que no se contemple en su jornada anual la reducción horaria, las compensaciones se podrán acumular a las vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

La reducción recogida en los apartados anteriores (Semana Santa, Navidad y verano), no alterará el cómputo anual horario recogido en el artículo 23.

Además se consideran como días no laborables:

- Los dos días de fiesta local
- Los días 24 y 31 de diciembre

Cuando por necesidades del servicio los empleados/as públicos que tengan que trabajar en festivos, se compensará como horas extraordinarias y festivas, o el tiempo correspondiente de descanso. Estos días festivos se refieren a las fiestas nacionales, autonómicas y locales aprobadas por este Acuerdo.

El calendario laboral de aquellos servicios que por su naturaleza tenga que ser distinto al pactado en este Convenio, se confeccionará por la Jefatura de cada servicio previa negociación con los representantes de los trabajadores/as.

El empleado público que tenga que asistir a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los mismos y tendrá preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen de servicio.

Capítulo VIII. Vacaciones, Licencias, Permisos Retribuidos, Excedencias y Enfermedad

Artículo 29.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio y se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil más al cumplir 15 años de servicio; un día hábil más al cumplir los 20; un día hábil más al cumplir los 25; y un día hábil más al cumplir los 30 años de servicio. De esta forma se podrá llegar a poder disfrutar un máximo de 26 días hábiles por año.

A estos efectos, no serán considerados días hábiles los sábados. El disfrute de estas vacaciones será preferentemente es época estival (de junio a septiembre), de acuerdo con las necesidades de los distintos servicios y siempre dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente

Se podrá solicitar el fraccionamiento en dos periodos cuya suma total será de 30 días naturales, salvo que hayan sido impuestas por necesidades en cuyo caso la suma de los periodos será de 22 días hábiles

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones a las que tienen derechos los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Torreperogil, tendrán la consideración de trabajo efectivo, por lo que serán retribuidas.

Se podrán disfrutar en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

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

a) Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo la propuesta de vacaciones, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as. Se tendrá en cuenta la preferencia de los trabajadores/as, así como las necesidades y coberturas de los servicios.

b) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.

c) Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las este disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

d) En caso de conflicto de intereses entre los trabajadores/as se atenderá a turnos rotativos anuales, estableciéndose como criterio inicial la antigüedad.

No obstante, los/as empleados/as públicos/as podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del servicio, previa autorización de la persona responsable.

Se establece que, como norma general, al 30 de septiembre deberán de haberse disfrutado los ? partes de las vacaciones.

Los trabajadores/as de este Ayuntamiento que estando de baja médica, laboral o por accidente, baja por maternidad y coincida esta situación con el período vacacional, verán interrumpido este período y se pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, disfrutando las vacaciones antes del primer trimestre del año siguiente, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del trabajador/a afectado y la Corporación.

En caso de que los miembros de la pareja sean personas empleadas de este Ayuntamiento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Para los contratos temporales que por su naturaleza no puedan disfrutar las vacaciones durante la vigencia del contrato, las percepciones correspondientes a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas, serán abonadas en nómina, aplicándose las normas generales de cotización.

Artículo 30.- Permisos no retribuidos.

El empleado público que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días al año siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento en el servicio.

Las personas empleadas, con una antigüedad mínima ininterrumpida de 2 años, afectadas por éste Convenio podrán solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

Los permisos no retribuidos conllevaran la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 31.- Permisos retribuidos.

Con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de permisos retribuidos, los solicitantes deberán solicitarlos por escrito al jefe del servicio, con al menos 48 horas de antelación. Aquellos permisos que no puedan ser previstos, tendrán carácter de urgencia, con lo que no será necesaria la petición anticipada.

No obstante, con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de permisos retribuidos, los trabajadores deberán de solicitarlos por escrito al jefe de servicio con al menos 48 horas laborables de antelación.

Todos los permisos retribuidos, necesitarán de justificación documental, salvo aquellos que se soliciten para la realización de tareas sindicales o por asuntos propios. Cualquier ausencia del puesto de trabajo habrá de estar justificada.

a) Por matrimonio civil o religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público, se otorgará un permiso de 15 días naturales, pudiendo solicitar 20 días más de permiso sin sueldo.

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

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

Si la intervención quirúrgica no precisara hospitalización de los familiares descritos en los apartados anteriores los trabajadores/as tendrán derecho a un día.

Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

d) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, 3 días hábiles.

e) Por realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine 15 horas mensuales.

f) Por traslado de domicilio: 1 día hábil dentro del término municipal, 2 días hábiles fuera del mismo y 3 días hábiles en distinta provincia, debiendo solicitarse con diez días de antelación. La Corporación contestará en un plazo de cinco días.

g) Por razones de formación:

- Para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de actitud, se tendrá permiso durante los días de su celebración.
- Por asistencia a curso de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de

los mismos.

- Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos.

- Por asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales, o de Formación Sindical, por la duración de los mismos.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

k) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado 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.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

m) Por deberes públicos o personales de carácter inexcusables y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable para ello, previo aviso al responsable del servicio y la presentación del correspondiente justificante.

n) Por Asuntos Propios o particulares, a lo largo del año, el empleado público tendrá derecho a disfrutar de 6 días por asuntos propios o particulares según se establece en el artículo 48 del E.B.E.P., que serán comunicados por escrito con una anterioridad mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales; no pudiéndose acumular los referidos días a las vacaciones anuales.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de DOS días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

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

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 discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

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

múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios 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 menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

q) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En los casos previstos en los apartados n), o), y p) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro

progenitor empleado, 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.

Los empleados/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán 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.

r) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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.

Así mismo, 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

t) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del [artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre](#), de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

u) En caso de enviudar el empleado público teniendo a su cargo, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, o niños menores de 6 años, 30 días.

v) Por boda de hijos, 1 día, si coincide en jornada laboral.

w) Por asistencia a juicio un día de permiso si esta en descanso o el turno entero si tiene asignado trabajo.

x) Por acompañamiento a un familiar a consulta médica: la persona empleada tendrá derecho a un permiso retribuido para acompañar a un familiar de primer grado o de algún familiar que conviva con el mismo, menor de doce años, discapacitado o persona mayor impedida durante el tiempo indispensable y la presentación del justificante medico.

Artículo 32.- Excedencias.

Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los trabajadores civiles de la Administración del Estado, y el Art. 89 del Título VI, del EBEP.

La petición de excedencia deberá realizarse con dos meses de antelación, excluyéndose aquellos casos de urgencia.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en un plazo máximo de un mes.

Artículo 33.- Enfermedad.

En las situaciones de incapacidad temporal, se establecen unos complementos retributivos en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, de acuerdo con los siguientes límites:

1.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

- Durante los tres primeros días se percibirá el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, alcance el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- A partir del día vigésimo primero se reconoce la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias.

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

El Ayuntamiento de Torreperogil, establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Previo aviso a la dirección del centro respectivo, se podrá producir la ausencia del centro de trabajo dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario para recibir la asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que se acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida quien prestó la asistencia.

Artículo 34.- Jubilaciones.

A efectos de jubilación de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Torreperogil, se estará lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IX. Formación

Artículo 35.- Principios generales.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores/as afectados por procesos de reorganización.

El Ayuntamiento podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas

necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Los acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por algún organismo público acreditado par ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, Universidades o Colegios Oficiales.

Artículo 36.- Planes de formación.-

El Ayuntamiento de Torreperogil, realizará, en colaboración con los representantes de los trabajadores/as, planes anuales de formación, por si mismo o colaboración con otras Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Universidades o Colegios Oficiales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

La Comisión Paritaria, entenderá de los siguientes temas. Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.

No obstante a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados/as públicos tendrán derecho:

- a) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- b) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.
- c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc. La limitación de estas ayudas vendrá impuesta por la propia partida presupuestaria.
- d) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.
- e) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red.

Serán funciones de esta Comisión:

- Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.

- Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.
- Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados/as públicos en los planes de formación.

Artículo 37.- Cursos de formación inicial o prácticas.

En aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, los empleados/as, una vez superado el proceso selectivo y recibido el nombramiento como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico, a cerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

Capítulo X. Incompatibilidades. Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 38.- Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 39.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la legislación vigente, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente, de menores de siete años.
- b) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El empleado/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministerios o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período de tiempo mínimo de dos años.
- e) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- f) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de

práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.

g) Invalidez permanente del empleado/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 40.- Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Título VI del PLEBE. (Ver Anexo IV)

Capítulo XI. Condiciones Económicas

Artículo 41.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as, son básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas del personal de esta Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la Función Pública, y atendiendo siempre a lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio. Son retribuciones básicas las siguientes:

- a) Sueldo base.
- b) Trienios y antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias se atenderán, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados/as públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere a las representaciones sindicales la Ley 790, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.

Las retribuciones de los empleados/as públicos pertenecientes al Ayuntamiento de Repertorio, se harán efectivas, con fecha límite, antes del último día hábil de cada mes, siendo las cuantías mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal.

Artículo 42.- Sueldo Base.

El Sueldo Base es aquel que corresponde a cada uno de los grupos y subgrupos de clasificación establecidos en el PLEBE para los empleados/as públicos/as.

El Sueldo Base de cada uno de los grupos y subgrupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados/as Públicos/as.

Artículo 43.- Trienios y Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, fuese cual fuese su relación laboral.

El valor del trienio de cada uno de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuesto Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

Artículo 44.- Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos anuales, y se devengarán en los meses de mayo y noviembre, y se abonarán en junio y diciembre.

Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los empleados/as públicos.

Artículo 45- Complemento de Destino.

El Complemento de Destino se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso, las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior. Como mínimo, se mantendrán los niveles de destino ya existentes.

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública. Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará el nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 46.- Complemento Específico.

El Complemento Específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a la Valoración de Puestos de trabajo que valora cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, venenosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y siempre que esté comprendido dentro de la legalidad vigente.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

Para los contratos temporales se aplicará el complemento específico correspondiente para ese puesto, y en caso de no estar valorado, se le aplicará el complemento específico de un puesto similar, hasta tanto sea valorado.

Artículo 47.- Complemento de Productividad.

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 861/1986 y el Real Decreto Ley 5/2015 de 30 de octubre, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as. La percepción de este complemento no generará derechos a favor del empleado público que perciba el mismo.

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la empleada o empleado público desempeña su trabajo.

Artículo 48.- Gratificaciones.

Los/as empleados/as públicos/as podrán percibir, con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo; con carácter general las primeras 80 horas serán compensadas económicamente.

Horas Extraordinarias.

a) Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los/as trabajadores/as que presten servicios en el Ayuntamiento de Repertorio. Con carácter general, siempre que la realización de los servicios extraordinarios sea previsible y no se dificulte con ello el funcionamiento de los servicios se comunicará por escrito al empleado, haciendo constar la necesidad de la realización de los mismos, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del empleado a la realización de esos servicios y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

b) Dichos servicios extraordinarios serán abonados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos, reseñándole en nómina las fechas de realización correspondientes.

c) La Corporación tendrá en cuenta al elaborar la Ofertas de Empleo Anual, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas que pudieran originarse para la supresión de estas horas.

d) Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por el Ayuntamiento lo demande y el trabajador/a acepte voluntariamente, prestándose en la medida de posible, no

pudiéndose realizar más de 12 horas extraordinarias en el mismo día, y en todo caso, no exceder de una jornada total de 16 horas en un día.

e) Se fija el horario nocturno a efectos de servicios extraordinarios y nocturnos desde 22,00 horas hasta 7,00 horas.

f) Se consideran servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del horario habitual de trabajo. La compensación de estos trabajos será a elección del trabajador/a, y podrá ser económica u horaria.

g) La compensación económica por hora extra trabajada, se hará atendiendo a la formula siguiente: Sueldo Base + Antigüedad + Pagas Extraordinarias + Complementos, todo ello incrementado en un 75% si es día laborable, en un 100 % si es día de descanso del trabajador y en un 150 % en el caso de que fuese festivo.

h) La compensación horaria por hora extra trabajada se hará de acuerdo con la siguiente fórmula: por cada hora de trabajo, dos horas de descanso, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso.

Gratificación extraordinaria por servicios festivos.

Los trabajadores/as que presten servicio dentro de su jornada laboral en días festivos incluidos 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación 150 euros o un día de compensación a elegir por el trabajador.

Gratificación por nocturnidad.

Los/las trabajadores/as pertenecientes al Ayuntamiento de Torreperogil, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en 5 euros por cada hora trabajada dentro de su jornada laboral o servicios extraordinarios y que esté comprendida dentro de la marcada como horario nocturno en el artículo 48 en su apartado E.

Tanto las gratificaciones extraordinarias por servicios festivos como las gratificaciones por nocturnidad se dejarán sin efecto una vez que se apruebe la Valoración de Puestos de Trabajo.

Dietas y desplazamiento.

Todos los trabajadores/as que, por necesidades u orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos que les obligue a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual, así como tuvieran que pernoctar fuera del mismo, disfrutarán de las indemnizaciones que se fijen en la legislación Estatal o Autonómica, y que sean de directa aplicación a las Corporaciones Locales.

Dieta entera: se entenderá esta cuando el personal pernocte fuera de su residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.

Dieta reducida: se entenderá esta cuando el personal pernocte en su domicilio habitual.

Gastos de desplazamiento: cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la

utilización de cualquier medio de transporte.

Las indemnizaciones estipuladas por estos conceptos se abonarán en el momento de producirse el gasto. Dichas cantidades podrán ser adelantadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

Así mismo, si el desplazamiento se realizase con vehículo propio, será indemnizado en la misma forma, en la cantidad que estipule la Ley.

Artículo 49.- Concepción de Haber.

La ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados/as de las cantidades que deban percibir.

Las retribuciones de los empleados/as públicos pertenecientes al ayuntamiento de Torreperogil, se harán efectivas, con fecha límite, antes del último día hábil de cada mes siendo las cuantías mensualidades completas con referencia a la situación y derechos del personal.

Capítulo XII. Mejoras Sociales

Artículo 50.- Derecho a la percepción de las ayudas.

Para tener derecho a las prestaciones y ayudas recogidas en este Capítulo, será requisito indispensable permanecer prestando servicio para el Ayuntamiento de Torreperogil, de forma ininterrumpida al menos durante 24 meses.

Para el personal fijo discontinuo, estas ayudas serán porcentuadas al tiempo trabajado, siempre y cuando el gasto se realice cuando el trabajador/a se encuentre en activo.

El Ayuntamiento de Torreperogil dispondrá de un fondo de acción social que se cifra en un (0.10%) de la masa salarial global. Con él financiará los programas sociales para sus empleados que la Comisión Paritaria del Convenio fije en convocatoria anual.

Artículo 51.- Prestaciones sanitarias extraordinarias.

Se establecen las siguientes ayudas sanitarias extraordinarias:

Montura de gafas todo uso para adultos	50 € para tres años.
Cristales graduados	100 € para dos años.
Dentadura completa	500 € por cinco años.
Dentadura media	300 € por cinco años
Ortodoncia	250 € por una sola vez.
Endodoncia	150 € para un año.
Empastes	45 € para un año.
Limpieza dental	30 € para año.
Piezas no fijas y puentes	50 € para tres años.
Piezas fijas	100 € para cinco años.

Audífonos	200 € para cinco años.
Podólogos	30 € para un año.
Fisioterapeuta	200 € por año.

Otras no reguladas anteriormente: a tratar con la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Ayuda por enfermedad: En caso de hospitalización del empleado público o hijos a su cargo menores de edad, en centros hospitalarios dependientes de la Seguridad Social situados en un radio superior a 50 Kms, se abonará la cantidad de 300 €, en concepto de desplazamiento y estancia, siempre que la estancia sea superior a 10 días. Si este tratamiento se prolongase por tiempo superior a 1 mes, la comisión estudiará la concesión de una nueva ayuda. Esta ayuda se pagará de forma inmediata.

En todo caso, estas ayudas quedarán supeditadas al dictamen de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo que dictaminará si procede el pago, ajustándose a lo recogido en el Reglamento de Ayudas de Acción Social, que deberá de elaborarse para tal fin.

Artículo 52.- Ayudas económicas.

Ayuda por Nupcialidad o formación de pareja de hecho.

Aquel trabajador/a de plantilla que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, afectados por el presente Convenio, se le abonarán 300 €.

Ayuda por natalidad o adopción.

Se establece una ayuda de 300 € por nacimiento o adopción de cada hijo de los trabajadores/as afectados por el presente Acuerdo.

Carné de conducir.

La renovación de los permisos de conducir que se requieran para desempeñar el puesto de trabajo será a cargo de la Corporación en el 100 % de la renovación para los trabajadores cuyo puesto exija su posesión, previa justificación.

Ayuda de estudio para empleados/as o hijos/as de empleados/as.

Estas ayudas las solicitarán por escrito todos aquellos trabajadores/as afectados por este Acuerdo, previa presentación de la matrícula o certificado del centro docente donde curse los estudios, antes de finalizar el mes de octubre, teniendo también derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador/a.

Infantil	60 €
Primaria	80 €
ESO	100 €
Ciclo Medio y Superior	150 €
Técnico Superior, Universitarios, Grado y Máster	El 25 % del coste del crédito de primera matriculación con un máximo de 240 créditos para el Grado y 60 créditos para el Máster

Escuela Infantil	150 € como máximo.
------------------	--------------------

En caso de que se cursasen estudios en la universidad privada, se tendrá derecho al importe que le correspondería en la pública, por los créditos en los que se haya matriculado.

En caso de que los dos miembros fuesen trabajadores/as del Ayuntamiento, será optativo por uno solo.

Hijos con discapacidad

El Ayuntamiento abonará por este concepto una gratificación mensual a quienes tengan un hijo/a con discapacidad reconocida, por importe de 50 € mensuales a partir del 50 % de discapacidad.

Actividades Socioculturales y Deportivas.

El Excmo. Ayuntamiento de Torreperogil, en cada presupuesto anual establecerá un fondo de 1000 € anuales para la realización de actividades socio-culturales para sus trabajadores.

Artículo 53.- Reconocimiento por continuidad en el empleo.

Por más de 25 años de servicio en el Ayuntamiento de Torreperogil, se concederá un premio como reconocimiento a su carrera profesional.

Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

Artículo 54.- Reconocimiento de jubilación

Aquellos/as empleados/as que causen baja por jubilación con más de 10 años de antigüedad en el Ayuntamiento de Torreperogil, tendrán derecho a recibir un premio como reconocimiento a los servicios prestados.

Toda la regulación de estos reconocimientos se hará en Mesa General de Negociación.

Artículo 55.- Anticipos Reintegrables.

Todos los trabajadores/as de este Ayuntamiento tendrán derecho a solicitar el anticipo una mensualidad bruta, a reintegrar en 12 mensualidades, no pudiendo solicitarse un nuevo anticipo hasta tanto no se haya terminado de reintegrar el anterior.

Para situaciones de excepcionalidad y por motivos urgentes justificados, se podrá solicitar el anticipo de hasta tres mensualidades brutas, a reintegrar en 36 mensualidades, previo estudio y aprobación de la Mesa General de Negociación.

Salvo los casos de excepcionalidad las solicitudes se harán con una antelación mínima de un mes.

El abono de los anticipos reintegrables se hará efectivo siempre que exista liquidez en la Tesorería Municipal.

Los trabajadores/as temporales con duración determinada, no podrán excederse en el reintegro del anticipo de la fecha de finalización de su contrato, prorrateándose en mensualidades la cantidad anticipada.

Toda solicitud de anticipo reintegrable se deberá hacer por escrito y documentar la prioridad, necesidad y urgencia del mismo, debiendo acreditar en el plazo de un mes desde su concesión que el anticipo ha sido destinado al fin para el que se ha otorgado.

Se establecerá un orden de prioridades para la concesión de los anticipos, de conformidad con los criterios de la Comisión de Seguimiento y los fundamentos de la solicitud del mismo.

Artículo 56.- Seguro de vida.

Para los empleados/as públicos que en el momento se encuentren en activo, el Ayuntamiento mantendrá un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte y en el caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, cuando la causa sea enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad común.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador/a desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa (accidente in itinere).

Los beneficiarios en caso de muerte serán su cónyuge, sus descendientes o ascendiente legales.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 57.- Fondo de Pensiones.

Ayuntamiento promoverá un plan de pensiones para sus empleados/as fijos o indefinidos con una antigüedad mínima de dos años que así lo soliciten. Sufragará en parte las aportaciones establecidas de aquellos/as que tengan suscrito o pretendan suscribir el fondo de pensiones con carácter particular. Dicha cantidad será financiada al 50% teniendo en cuenta que la cuantía de la aportación por el Ayuntamiento será el 0.7 % de la masa salarial, siendo requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación del empleado y que la titularidad del fondo sea a favor del mismo.

La actualización de la cuota mensual, se realizará anualmente, fijándose para años sucesivos el IPC de incremento. Las Condiciones generales para la aplicación de esta póliza serán:

- La aceptación de este fondo de pensiones por los empleados/as será voluntaria.
- El titular de la póliza será el trabajador/a.
- En caso de renuncia voluntaria a este fondo de pensiones, se perderá el derecho sobre el capital a recuperar, (en caso de que lo hubiera), de la cantidad aportada por el Ayuntamiento.

Todo lo establecido en este artículo, será de aplicación, cuando la legislación vigente así lo

permita.

Artículo 58.- Privación del Permiso de Conducir.

El empleado que conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio, y conservando su antigüedad y retribución.

Capítulo XIII. Seguridad, Salud Laboral e Higiene

Artículo 59.- Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y legislación que le pueda ser de aplicación públicos, los empleados/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas, de garantizar una protección de los trabajadores/as a su servicio, frente a los riesgos laborales.

Artículo 60.- Comité de Seguridad y Salud laboral.

La composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, será paritaria, estando formada por los miembros que establece la legislación vigente. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad, por la Representación del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. Será unitario para personal laboral y funcionario, y podrán ser asistidos de cuantos técnicos estimen necesarios, que tendrán voz pero no voto.

Dicho Comité se regirá por el Reglamento aprobado en el seno del mismo, que pasará a formar parte del presente Convenio como anexo.

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel inferior de riesgos, para los/as delegados/as elegidos/as a formar parte del Comité.

Los delegados de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo caso se le autorizarán las necesarias para completarlos.

Los trabajos de prevención de los Delegados deberán de ser acreditados ante el Comité.

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

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de servicio de prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Artículo 61.- Protección de empleados/as especialmente sensibles.

En aquellas circunstancias en que un empleado/a, por razón de edad, enfermedad o accidente, tenga mermada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la actitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención. En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo ello serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba, bien sea de igual categoría o inferior.

Artículo 62.- Derecho de protección a la empleada pública embarazada.

La mujer trabajadora al quedar embarazada, tendrá derecho a que por el Ayuntamiento se examine, si el trabajo que se desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad o contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que pueda desempeñar; y en los casos de penosidad y peligrosidad, la designación se hará en el cuarto mes de embarazo, conservando el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la empleada o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la misma, la Corporación 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 empleada afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la empleada tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 63.- Revisión médica.

Será obligatoria para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todas las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Torreperogil, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado/a, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

- Análisis completo de orina y sangre.
- Audiometría.
- Reconocimiento de la visión.
- Chequeo general con medición de la resistencia.
- Electrocardiograma.
- Controles ginecológicos.
- Cualesquiera otras que el servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del trabajador/a y en todo caso las establecidas en los protocolos de valoración y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 64.- Ropa de trabajo, herramientas y equipos de protección.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes y ropa de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna. (Ver anexo III).

La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para las realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

El Ayuntamiento proporcionará al personal municipal los equipos de protección individual necesarios, para desarrollar en condiciones normales de seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

En caso de que algún trabajador/a necesite gafas de protección graduadas para la realización de su actividad laboral ordinaria, el Ayuntamiento correrá con los gastos.

Artículo 65.- Vestuarios

El Ayuntamiento habilitará vestuarios y taquillas para el personal cuyos servicios lo

requieran por su naturaleza.

Artículo 66.- Botiquín primeros auxilios

La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de departamento o en su defecto por los propios trabajadores/as.

Capítulo XIV. Régimen Disciplinario

Artículo 67.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal al servicio del Ayuntamiento de Torreperogil, será el establecido por la legislación vigente.

La corporación remitirá para informe a las Secciones Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier trabajador/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a las Secciones Sindicales.

El Ayuntamiento de Torreperogil elaborará un Reglamento básico de Organización y funcionamiento de los empleados municipales, previa consulta con los Delegados de Personal y con el conocimiento general de todos sus trabajadores.

Capítulo XV. Condiciones Sindicales

Artículo 68.- Derecho Sindical.

El Ayuntamiento de Torreperogil, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

La Corporación y los Sindicatos firmantes, legalmente constituidos, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, estando a lo dispuesto en la Ley mencionada, en todo aquello no previsto en el presente Convenio.

Artículo 69.- Representantes Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los Delegados y representantes del Personal tendrán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores/as y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del

mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.

c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores/as.

d) Recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de enero.

e) Tendrán derecho a 15 horas sindicales mensuales, para la utilización de este derecho, se comunicará por escrito al Responsable de Recursos Humanos, con 24 horas de antelación, excepto en caso de urgencia.

f) La cuota sindical, previa solicitud de los trabajadores/as que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.

g) Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Delegados de personal.

h) La Negociación Colectiva.

i) En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 70.- Órganos de Representación.

Son órganos de representación los Delegados de Personal en su caso, para su constitución y nombramiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (EBEP. y Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 71.- Competencias sindicales.

Es competencia de los sindicatos a través de sus acciones sindicales, y de los órganos de representación la defensa de los intereses específicos de los trabajadores/as y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de los órganos delegados.

Los órganos de representación y Delegados de Personal serán informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afectan a los empleados/as y que se vayan a tratar en las comisiones informativas del personal. A estos efectos se enviará orden del día de dichas comisiones, así como acta de la reunión anterior. El Presidente de esa Comisión Informativa, recabará la presencia de los representantes sindicales para que estén presentes en ellas, en la cuantía de un miembro por sección sindical y otro miembro por órgano de representación con voz y voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados/as para emitir informe con

carácter previo.

- c) De los modelos de contratos temporales o nombramientos interinos.
- d) De las condiciones económicas de los empleados/as públicos.
- e) Los Delegados de Personal y los órganos de representación emitirán informe en el plazo mínimo de 10 días a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.
- f) Los Delegados de Personal y órganos de representación tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.
- g) Los Delegados de Personal y órganos de representación deberán de ser informados previamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- h) La Corporación reconocerá el derecho a la huelga de los empleados/as conforme a la Constitución vigente, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.
- i) En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, los representantes sindicales y órganos de representación con voz y voto.

Artículo 72.- Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal y Órganos de Representación, gozarán de las siguientes garantías:

- a) Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.
- b) No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.
- c) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.
- d) Disponer cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:
 - 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

- Se podrán acumular las horas de los distintos Órganos de Representación y de las Secciones Sindicales, en uno o varios de los componentes de las Secciones Sindicales, sin rebasar el máximo total de horas pudiendo quedar liberado/s del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, previa comunicación, a la delegación de Recursos Humanos, siempre por decisión del Sindicato al que pertenezcan.

- Para la utilización de este hecho, pre-avisarán con antelación suficiente al Responsable de Recursos Humanos (mínimo 12 horas).

- Los miembros de las distintas Comisiones no necesitarán de dicho preaviso.

- Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

- La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.

- Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.

- Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comisiones Paritarias, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva.

Los Representantes de los trabajadores/as que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.

La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Delegados de Personal, de locales y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá de las horas necesarias anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo.

Artículo 73.- Obligaciones sindicales.

Los Representantes de los trabajadores/as se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Sección Sindical de los

trabajadores/as de este Ayuntamiento.

c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 74.- Mediación en conflictos colectivos.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo caso habrá de intentarse la solución del conflicto.

ANEXO I:

AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD

Para un mejor conocimiento y aplicación al presente Convenio del parentesco de consanguinidad (entre familiares que llevan la misma sangre) y de afinidad (entre familiares sin vínculo físico alguno), se adjunta la presente tabla en el EBEP:

CONSANGUINIDAD/AFINIDAD			
PADRES	1º grado	ABUELOS	2º grado
SUEGROS	1º grado	HERMANOS	2º grado
HIJOS	1º grado	CUÑADOS	2º grado
YERNO/NUERA	1º grado	NIETOS	2º grado

ANEXO II:

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

El apartado I) del artículo 31 del presente Convenio establece que se concederá permiso “por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”

En desarrollo de este apartado, entendiéndolo como tales deberes el ejercicio de actividades vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho, se concederá permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. En este permiso estarán incluidos, entre otros, los siguientes supuestos:

- La asistencia relacionada con los deberes como tutores legales de menores o personas discapacitadas, (por ejemplo tutorías infantiles).
- Para realizar gestiones o trámites ante la administración pública, bien para sí mismo o para acompañar a menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes o que, por salud o edad, necesiten ayuda en este sentido.

- Para asistencia a consulta médica propia, de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes.

- En general, para cualquier gestión imprescindible que sea imposible realizar fuera de la jornada laboral, para lo cual habrá de justificarse tal necesidad.

La concesión de permiso por estos motivos quedará sometida a los siguientes criterios:

- Que la actividad en cuestión no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- Cuando haya margen para ello, se realizará siempre en el momento que menos perjudique a la prestación del servicio.
- Se acreditará con el documento correspondiente la realización de la actividad en cuestión.
- Se disfrutará siempre, salvo causa de fuerza mayor, previa solicitud y autorización del correspondiente responsable de personal.
- Los permisos regulados en este apartado están configurados como un derecho del empleado por lo que, cumplidos el resto de los requisitos, no podrá denegarse este tipo de permisos.

Criterios de interpretación

Deber inexcusable

- Ha de tratarse de un deber inexcusable, tal y como es definido por el “Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos” de 1992 de la SGAP, como “obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; en este concepto pueden considerarse incluidos los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio”. [STSJ de Castilla y León, de 18-1-2005 (JUR 2005, 71429)].
- Si una norma impone el carácter de inexcusable al deber se trata de un permiso “debido”, es decir, no es potestativa su concesión.

Duración

- El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.
- El significado “tiempo indispensable” no implica la concesión de toda la jornada correspondiente, sino que habrá de acreditarse cuál es el tiempo que se precisa para el cumplimiento de dicho deber.

Carácter público o personal

- En cuanto al carácter público o personal del deber a cumplir, se ha determinado que la asunción voluntaria de actividades privadas no ha de prevalecer sobre las obligaciones de

carácter estatutario que obligan al funcionario a la prestación del servicio.

Ejemplos “debidos” de concesión a mero título enunciativo

- Pertenencia a un Jurado, artículo 7.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo
- El cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal con reo en prisión provisional, artículo 463 del Código Penal
- Comparecer en procesos donde el funcionario concurra al procedimiento en calidad de testigo o perito, artículo 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil
- Comparecer personalmente como demandante o demandado en el procedimiento laboral
- El cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, por aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la L.O. del Poder Judicial.
- La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, de acuerdo con el artículo 13 del R. D. 605/1999: voto, voto por correo, funcionario nombrado Presidente o Vocal de Mesa electoral, apoderados, interventores [SSTS de 31-1-1994 (RJ 1994, 542) y 24-2-1998 (RJ 1998, 2859)].

Deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral

- Hecho causante: el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho.
- Requisitos de la solicitud: las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.
- La denegación del permiso será siempre motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes motivos: necesidades del servicio, debidamente justificadas o reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.
- La extensión de este permiso al cumplimiento de los deberes derivados de la conciliación de la vida familiar debe servir para amparar situaciones como: visitas médicas acompañando a un familiar, la asistencia a tutorías de colegios de hijos o el hecho de que un empleado público acompañe a su cónyuge a exámenes prenatales y a las técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de su necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

ANEXO III:

REGLAMENTO DE VESTUARIO

La Corporación facilitará la ropa de trabajo al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba de usar uniforme. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario, de acuerdo con las necesidades del colectivo.

Personal de Jardines, Mantenimiento y Oficinas.

- * Dos pantalones y chaqueta.
- * Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.
- * Un par de botas.
- * Un anorak.
- * Un gabán impermeable con capucha.
- * Gafas graduadas necesarias para el desempeño del trabajo.

Policía Local.

- * Una cazadora.
- * Dos camisas (o jersey polo) de manga larga y dos de manga corta.
- * Un pantalón de verano y otro de invierno.
- * Una corbata de invierno.
- * Un jersey de invierno.
- * Un par de zapatos o botas.
- * Un anorak.

Limpiadoras.

- * Dos batas para el verano.
- * Dos monos de dos piezas para el invierno.
- * Un par de zuecos o calzado deportivo.
- * Anorak

Personal de escuela infantil y ludoteca .

- * Dos batas
- * Un par de zuecos
- * Guantes.

Personal de cocina.

- * Dos pijamas de trabajo, delantal, gorra, zuecos, mascarillas y guantes.

Monitor deportivo

- * Un chándal
- * Calzado de deporte

A aquellos/as empleados/as que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea

de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral, en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

Se establecerá con carácter general una prioridad de entrega para la ropa de verano de mayo a junio y para la de invierno de septiembre a octubre.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio se renovará cualquier tipo de prenda.

En los servicios que haya obligatoriedad de realizar ejercicios físicos se dotarán del vestuario correspondiente.

ANEXO IV

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

TÍTULO

Adquisición y pérdida de la relación de servicio

CAPÍTULO I

Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

Artículo 55. Principios rectores.

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 56. Requisitos generales.

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

5. Sólo por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

Artículo 58. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.

Las Administraciones Públicas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de funcionarios de nacionalidad española de Organismos Internacionales, siempre que posean la titulación requerida y superen los correspondientes procesos selectivos. Podrán quedar exentos de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente.

Artículo 59. Personas con discapacidad.

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Se modifica el apartado 1 por el art. 11 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2011-13241.

Artículo 60. Órganos de selección.

1. 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.
2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

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

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los 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.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

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

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

Artículo 62. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.

1. La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del proceso selectivo.

- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.
- c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.
- d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser funcionarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

CAPÍTULO II

Pérdida de la relación de servicio

Artículo 63. Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera.

Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad.
- c) La jubilación total del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

Artículo 64. Renuncia.

1. La renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

3. La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 65. Pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tomada en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

Artículo 66. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere.

La pena principal o accesoria de inhabilitación especial cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

Artículo 67. Jubilación.

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y

condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

Se deroga la letra d) del apartado 1, el segundo párrafo del apartado 2 y el apartado 4 por la disposición derogatoria única.4.c) del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Ref. BOE-A-2012-9364.

Artículo 68. Rehabilitación de la condición de funcionario.

1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.

2. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

ANEXO V

Resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Secretaría General para la Administración Pública de la Junta de Andalucía, de actualización del régimen de complementos para la situación de incapacidad temporal y de retribuciones para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal

Listado actualizado de enfermedades graves.

Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración Médica
010 a 018	Tuberculosis	Excluye: PPD positivo (795.51), PPD positivo sin tuberculosis activa (795.51) y reacción inespecífica a la prueba de la tuberculosis sin tuberculosis activa (795.51-795.52).	X
042	Infección por el virus de la inmunodeficiencia humana	Excluye: estado de infección por VIH asintomático (V08). - exposición a virus VIH (V01.79). - evidencia serológica no específica de VIH (795.71)	X
135	Sarcoidosis		
137	Efectos tardíos de la tuberculosis	Valorar en función de la gravedad/funcionalidad de órgano/sistema, en su apartado correspondiente.	X
480 a 486	Neumonías infecciosas (Están también incluidas en el apartado de respiratorio)	Sólo incluidas neumonías complicadas con asociación a VIH, Neoplasias, Inmunodepresión o precisen Hospitalización por Clínica grave	X
140 a 209	Neoplasias malignas		

210 a 229	Tumores benignos	Se incluyen aquellos que por tamaño y localización impliquen gravedad o alteración de la función del órgano	X
230 a 234	Carcinomas in situ		
235 a 238	Neoplasia de evolución incierta	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
239	Neoplasia de naturaleza no especificada	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
250.1 a 250.7	Diabetes mellitus con complicaciones específicas		X
250.8 a 250.9	Diabetes mellitus con otras complicaciones específicas o no especificadas.	Se incluye según valoración de complicaciones específicas	X
258.01 a 258.03	Neoplasia endocrina múltiple tipo I, tipo IIA y tipo IIB		
259.2	Síndrome carcinoide		
270.1	Fenilcetonuria		
271.0	Glucogenosis		
271.1	Galactosemia		
271.2	Intolerancia hereditaria a la fructosa		
277.0	Fibrosis quística		
277.00	Fibrosis quística sin ileo meconial		
277.01	Fibrosis quística con ileo meconial		
277.02	FQ con manifestaciones pulmonares		
277.03	FQ con manifestaciones gastrointestinales		
277.09	FQ con otras manifestaciones		
277.3	Amiloidosis		X
277.30	Amiloidosis no especificada		X
277.31	Fiebre mediterránea familiar		X
277.39	Otra amiloidosis		
277.5	Mucopolisacaridosis		
277.7	Síndrome X dismetabólico		
277.85	Trastornos de la oxidación de los ácidos grasos		
277.86	Trastornos peroxisómicos		
277.87	Trastornos del metabolismo mitocondrial		
279	Trastornos que implican el mecanismo inmunitario	Se incluyen las formas graves	X
280	Anemias por carencia de hierro	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
281	Otras anemias por carencias	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
282	Anemias hemolíticas hereditarias	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
283	Anemias hemolíticas adquiridas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
284	Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
285	Otras anemias y anemias no especificadas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X

288.0	Neutropenia	Sólo se incluyen neutropenías graves (<500 microlitro)	X
290 a 299	Psicosis orgánicas, otras psicosis.		
300.3	Trastorno obsesivo compulsivo		
301.2	Trastorno esquizoide de la personalidad		
303	Dependencia de alcohol		
304	Dependencia de drogas		
307.1	Anorexia nerviosa	Sólo las graves	X
307.51	Bulimia nerviosa	Sólo las graves	X
320 a 326	Enfermedades inflamatorias del Sistema nervioso central		
331	Otras degeneraciones cerebrales		
332	Enfermedad de Parkinson		
333.0	Otras enfermedades degenerativas de los ganglios basales		
333.4	Corea de Hungtington		
333.5	Otras coreas		
333.71	Parálisis cerebral atetoide		
334	Enfermedad espinocerebelosa		
335	Enfermedad de las células del asta anterior		
336	Otras enfermedades de la médula espinal		
338.0	Síndrome de dolor central		
339.01	Cefalea en racimo episódicas		
339.02	Cefalea en racimo crónica		
340	Esclerosis múltiple		
341 a 341.9	Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central		
342 a 342.92	Hemiplejía y hemiparesia		
343	Parálisis cerebral infantil		
345	Epilepsia y crisis recurrentes	Solo epilepsias refractarias resistentes al tratamiento.	X
346	Migrañas		
347 a 347.11	Cataplejía y narcolepsia		
348	Otras enfermedades cerebrales	Valorar en función de la gravedad.	X
350	Trastornos del nervio trigémino		
351	Trastornos del nervio facial		
357.81	Polineuritis desmielinizante inflamatoria crónica		
358	Trastornos mioneurales		
359	Distrofias musculares y otras miopatías		
366	Cataratas		
391	Fiebre reumática con afectación cardíaca	Criterios clínicos, laboratorios y serología.	X
392	Corea Reumática		
393	Pericarditis reumática crónica		
402	Cardiopatía hipertensiva con insuficiencia cardíaca	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
403	Enfermedad del riñón hipertensiva crónica	Sólo se incluye estadios III, IV y V.	X

404	Enfermedad cardiaca y renal crónica hipertensiva	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
410 a 414	Cardiopatía isquémica	Excluye: - cardiovascular: - arteriosclerosis o esclerosis (429.2). - degeneración o enfermedad (429.2). - enfermedad cardiovascular arterioesclerótica (ASCVD) (429.2).	X
415	Enfermedad Cardiaca y pulmonar aguda		
420	Pericarditis aguda		
421	Endocarditis aguda y subaguda		
422	Miocarditis aguda		
423	Enfermedad pericárdica otras		
425	Miocardopatía	Solo se incluye con arritmia grave o disfunción ventricular	X
428	Insuficiencia cardiaca	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
430	Hemorragia subaracnoidea		
431	Hemorragia intracraneal		
432	Hemorragia intracraneal otras		
433	Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales		
434	Oclusión arterias cerebrales		
441	Aneurisma aorta		
442	Aneurisma otros		
444	Embolias y trombosis arteriales		
453	Otras embolias o trombosis venosas		
480 a 486	Neumonías infecciosas	Sólo se incluyen formas graves según la SEPAR. Se incluyen las neumonías adquiridas en la comunidad	X
490 a 492	Enfermedad Pulmonar obstructiva crónica.	Sólo se incluye EPOC grave según clasificación SEPAR	X
493.01	Asma con status asmático		X
493.11	Asma intrínseca con status asmático		X
493.21	Asma obstructiva crónica con status asmático		X
493.91	Asma no especificada con status asmático		X
494.1	Bronquiectasia con exacerbación aguda		
510	Empiema		
511.1 a 511.8	Pleuresía con derrame		
512	Neumotórax		
513	Absceso de pulmón y mediastino		
515	Fibrosis pulmonar inflamatoria		
516	Otra neumopatía alveolar y parietoalveolar		
517	Neumopatía en enfermedades clasificadas bajo otros conceptos		
518	Otras enfermedades pulmonares	Valoración según gravedad.	X
528.01	Mucositis (ulcerosa) debida a tratamiento antineoplásico		

530	Enfermedades del esófago	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación, o son complicaciones de esofagostomía	X
531	Úlcera gástrica	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
532	Úlcera duodenal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
533	Úlcera péptica, sitio no especificado	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
534	Úlcera gastroyeyunal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación,	X
535	Gastritis y duodenitis	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
555	Enteritis regional (Enfermedad de Crohn)	Sólo Casos graves según Índice Truelove-Witts modificado para EC.	X
556	Colitis ulcerosa	Sólo casos graves clasificación Montreal	X
567	Peritonitis		
570	Necrosis hepática aguda y subaguda		
571	Enfermedad hepática y cirrosis crónicas	Sólo se incluye: Puntuación B y C de clasificación de Child Pugn.	X
572	Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica		
574 a 575	Colelitiasis y otros trastornos de la vesícula biliar	Sólo se incluye cuando presentan colecistitis aguda y/o obstrucción	X
577.0 a 577.1	Pancreatitis aguda y crónicas		
580 a 588	Nefritis, síndrome nefrótico y nefrosis	Sólo se incluyen aquellas con estadio de gravedad 3 a 5.	X
710	Enfermedades sistémicas del tejido conjuntivo	Sólo graves	X
711.0	Artritis piógena		X
713.1	Artropatía asociada con enfermedades gastrointestinales salvo las infecciones		X
713.5	Artropatía asociada con trastornos neurológicos		X
714	Artritis reumatoide y otras poliartropatías inflamatorias		X
720.0	Espondilitis anquilosante		X
728.11	Miositis osificante progresiva		X
728.3	Artrogriposis		X
728.86	Fascitis necrotizante		X
730.0	Osteomielitis agudas		X
730.1	Osteomielitis crónicas		X
742	Otras anomalías congénitas del sistema nervioso central	Según valoración específica	X
800	Fractura bóveda cráneo		
801	Fractura base cráneo		
802	Fractura de huesos faciales	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
803	Otras fracturas craneales y fracturas craneales no especificadas		
804	Fractura de cráneo y cara múltiples		

805	Fractura de columna vertebral sin mención de lesión de la médula espinal		
806	Fractura de columna vertebral con lesión medular		
807.0 a 807.4	Fractura de costillas y esternón	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
807.5 a 807.6	Fractura de laringe y traquea		
808	Fractura de pelvis		
810 a 815	Fracturas de miembro superior		
816	Fractura de una o más falanges de la mano	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
817 a 825	Fracturas de miembro superior y fracturas de miembro inferior		
826	Fracturas de una o más falanges del pie	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
827 a 828	Fracturas del miembro inferior		
829	Fracturas de huesos no especificados	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
830 a 839	Luxaciones	Sólo se incluyen luxaciones abiertas o múltiples	X
842	Esguinces y torceduras de muñeca y mano	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
844	Esguinces y torceduras de rodilla y pierna	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
845	Esguinces y torceduras de tobillo y pie	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
850	Commoción		
851 a 854	Lesiones intracraneales		
860	Neumotórax y hemotórax traumático		
861 a 869	Lesión interna de tórax, abdomen y pelvis		

ANEXO VI

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo primero.

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

A los solos efectos de esta Ley se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismo y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

2. Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas

dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo segundo.

1. La presente Ley será de aplicación a:

- a) El personal civil y militar al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Públicos.
- b) El personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de los Organismos de ellas dependientes, así como de sus Asambleas Legislativas y órganos institucionales.
- c) El personal al servicio de las Corporaciones Locales y de los Organismos de ellas dependientes.
- d) El personal al servicio de Entes y Organismos públicos exceptuados de la aplicación de la Ley de Entidades Estatales Autónomas.
- e) El personal que desempeñe funciones públicas y perciba sus retribuciones mediante arancel.
- f) El personal al servicio de la Seguridad Social, de sus Entidades Gestoras y de cualquier otra Entidad u Organismo de la misma.
- g) El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas.
- h) El personal que preste servicios en Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100.
- i) El personal al servicio del Banco de España y de las instituciones financieras públicas.
- j) El restante personal al que resulte de aplicación el régimen estatutario de los funcionarios públicos.

2. En el ámbito delimitado en el apartado anterior se entenderá incluido todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo.

Se modifican las letras a) y g) por la disposición final 3.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. [Ref. BOE-A-2007-7788](#)

CAPÍTULO III

Actividades públicas

Artículo tercero.

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma para las funciones docente y sanitaria, en los casos a que se refieren los artículos 5.º y 6.º y en los que, por razón de interés público, se determine por el Consejo de Ministros, mediante Real decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias; en este último supuesto la actividad sólo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, en las condiciones establecidas por la legislación laboral.

Para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de la jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

En todo caso la autorización de compatibilidad se efectuará en razón del interés público.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo primero, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos o por

cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

La percepción de las pensiones indicadas quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus actualizaciones.

Por excepción, en el ámbito laboral, será compatible la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Artículo cuarto.

1. Podrá autorizarse la compatibilidad, cumplidas las restantes exigencias de esta Ley, para el desempeño de un puesto de trabajo en la esfera docente como Profesor universitario asociado en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada.

2. Al personal docente e investigador de la Universidad podrá autorizarse, cumplidas las restantes exigencias de esta ley, la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público sanitario o de carácter exclusivamente investigador en centros de investigación del sector público, incluyendo el ejercicio de funciones de dirección científica dentro de un centro o estructura de investigación, dentro del área de especialidad de su departamento universitario, y siempre que los dos puestos vengan reglamentariamente autorizados como de prestación a tiempo parcial.

Recíprocamente, a quienes desempeñen uno de los definidos como segundo puesto en el párrafo anterior, podrá autorizarse la compatibilidad para desempeñar uno de los puestos docentes universitarios a que se hace referencia.

Asimismo a los Profesores titulares de Escuelas Universitarias de Enfermería podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector sanitario en los términos y condiciones indicados en los párrafos anteriores.

Igualmente a los Catedráticos y Profesores de Música que presten servicio en los Conservatorios Superiores de Música y en los Conservatorios Profesionales de Música, podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público cultural en los términos y condiciones indicados en los párrafos anteriores.

3. La dedicación del profesorado universitario será en todo caso compatible con la realización de los trabajos a que se refiere el artículo 11 de la Ley de Reforma Universitaria, en los términos previstos en la misma.

Se modifica el párrafo primero del apartado 2 por la disposición final 1.1 de la Ley 14/2011, de 1 de junio. [Ref. BOE-A-2011-9617](#).

Se añade el párrafo 4 al apartado 2 por la disposición adicional 12 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre. [Ref. BOE-A-1996-29117](#)

Artículo quinto.

1. Por excepción, el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de los cargos electivos siguientes:

- a) Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, salvo que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función o que por las mismas se establezca la incompatibilidad.
- b) Miembros de las Corporaciones locales, salvo que desempeñen en las mismas cargos retribuidos en régimen de dedicación exclusiva.

2. En los supuestos comprendidos en este artículo sólo podrá percibirse la retribución correspondiente a una de las dos actividades, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra. No obstante, en los supuestos de miembros de las Corporaciones locales en la situación de dedicación parcial a que hace referencia el artículo 75.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se podrán percibir retribuciones por tal dedicación, siempre que la desempeñen fuera de su jornada de trabajo en la Administración, y sin superar en ningún caso los límites que con carácter general se establezcan, en su caso. La Administración en la que preste sus servicios un miembro de una Corporación local en régimen de dedicación parcial y esta última deberán comunicarse recíprocamente su jornada en cada una de ellas y las retribuciones que perciban, así como cualquier modificación que se produzca en ellas.

Se modifica por el art. 39 de la Ley de 14/2000, de 29 de diciembre. [Ref. BOE-A-2000-24357](#)

Artículo sexto.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4. 3, excepcionalmente podrá autorizarse al personal incluido en el ámbito de esta ley la compatibilidad para el ejercicio de actividades de investigación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las respectivas Administraciones Públicas.

Dicha excepción se acreditará por la asignación del encargo en concurso público, o por requerir especiales calificaciones que sólo ostenten personas afectadas por el ámbito de aplicación de esta ley.

2. El personal investigador al servicio de los Organismos Públicos de Investigación, de las Universidades públicas y de otras entidades de investigación dependientes de las Administraciones Públicas, podrá ser autorizado a prestar servicios en sociedades creadas o participadas por los mismos en los términos establecidos en esta ley y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, por el Ministerio de la Presidencia o por los órganos competentes de las Universidades públicas o de las Administraciones Públicas.»

Se modifica por la disposición final 1.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio. [Ref. BOE-A-2011-9617](#).

Artículo séptimo.

1. Será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:

- Un 30 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.
- Un 35 por 100, para los funcionarios del grupo B o personal de nivel equivalente.
- Un 40 por 100, para los funcionarios del grupo C o personal de nivel equivalente.
- Un 45 por 100, para los funcionarios del grupo D o personal equivalente.
- Un 50 por 100, para los funcionarios del grupo E o personal equivalente.

La superación de estos límites, en cómputo anual, requiere en cada caso acuerdo expreso del Gobierno, órgano competente de las Comunidades Autónomas o Pleno de las Corporaciones Locales en base a razones de especial interés para el servicio.

2. Los servicios prestados en el segundo puesto o actividad no se computarán a efectos de trienios ni de derechos pasivos, pudiendo suspenderse la cotización a este último efecto. Las pagas extraordinarias, así como las prestaciones de carácter familiar, sólo podrán percibirse por uno de los puestos, cualquiera que sea su naturaleza.

Se deroga el apartado 3 por la disposición derogatoria única.k) del Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio. [Ref. BOE-A-1994-14960](#)

Artículo octavo.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley que en representación del sector público pertenezca a Consejos de Administración u órganos de gobierno de Entidades o Empresas públicas o privadas, sólo podrá percibir las dietas o indemnizaciones que correspondan por su asistencia a los mismos, ajustándose en su cuantía al régimen general previsto para las Administraciones Públicas. Las cantidades devengadas por cualquier otro concepto serán ingresadas directamente por la Entidad o Empresa en la Tesorería pública que corresponda.

No se podrá pertenecer a más de dos Consejos de Administración u órganos de gobierno a que se refiere el apartado anterior, salvo que excepcionalmente se autorice para supuestos concretos mediante acuerdo del Gobierno, órgano competente de la Comunidad Autónoma o Pleno de la Corporación Local correspondiente.

Artículo noveno.

La autorización o denegación de compatibilidad para un segundo puesto o actividad del sector público corresponde al Ministerio de la Presidencia, a propuesta de la Subsecretaría del Departamento correspondiente, al órgano competente de la Comunidad Autónoma o al Pleno de la Corporación Local a que figure adscrito el puesto principal, previo informe, en su caso, de los Directores de los Organismos, Entes y Empresas públicas.

Dicha autorización requiere además el previo informe favorable del órgano competente de la Comunidad Autónoma o Pleno de la Corporación Local, conforme a la adscripción del segundo puesto. Si los dos puestos correspondieran a la Administración del Estado, emitirá este informe la Subsecretaría del Departamento al que corresponda el segundo puesto.

Artículo diez.

Quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando habrán de optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión.

A falta de opción en el plazo señalado se entenderá que optan por el nuevo puesto, pasando a la situación de excedencia voluntaria en los que vinieran desempeñando.

Si se tratara de puestos susceptibles de compatibilidad, previa autorización, deberán instarla en los diez primeros días del aludido plazo de toma de posesión, entendiéndose éste prorrogado en tanto recae resolución.

CAPÍTULO IV

Actividades privadas

Artículo once.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º,3, de la presente Ley, el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviera destinado.

Se exceptúan de dicha prohibición las actividades particulares que, en ejercicio de un derecho legalmente reconocido, realicen para sí los directamente interesados.

2. El Gobierno, por Real Decreto, podrá determinar, con carácter general, las funciones, puestos o colectivos del sector público, incompatibles con determinadas profesiones o actividades privadas, que puedan comprometer la imparcialidad independencia del personal de que se trate, impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales.

Artículo doce.

1. En todo caso, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá ejercer las actividades siguientes:

a) El desempeño de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, en los asuntos en que esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público.

Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.

b) La pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas, siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que gestione el Departamento, Organismo o Entidad en que preste sus servicios el personal afectado.

c) El desempeño, por sí o por persona interpuesta, de cargos de todo orden en Empresas o Sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquéllas.

d) La participación superior al 10 por 100 en el capital de las Empresas o Sociedades a que se refiere el párrafo anterior.

2. Las actividades privadas que correspondan a puestos de trabajo que requieran la presencia efectiva del interesado durante un horario igual o superior a la mitad de la jornada semanal ordinaria de trabajo en las Administraciones Públicas sólo podrán autorizarse cuando la actividad pública sea una de las enunciadas en esta Ley como de prestación a tiempo parcial.

Véase la disposición adicional 24 de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril [Ref. BOE-A-2007-7786](https://www.boe.es/BOE-A-2007-7786), sobre las

limitaciones establecidas en el apartado.1 b) y d).

Artículo trece.

No podrá reconocerse compatibilidad alguna para actividades privadas a quienes se les hubiere autorizado la compatibilidad para un segundo puesto o actividad públicos, siempre que la suma de jornadas de ambos sea igual o superior a la máxima en las Administraciones Públicas.

Artículo catorce.

El ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

La resolución motivada reconociendo la compatibilidad o declarando la incompatibilidad, que se dictará en el plazo de dos meses, corresponde al Ministerio de la Presidencia, a propuesta del Subsecretario del Departamento correspondiente; al órgano competente de la Comunidad Autónoma o al Pleno de la Corporación Local, previo informe, en su caso, de los Directores de los Organismos, Entes y Empresas públicas.

Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público.

Quienes se hallen autorizados para el desempeño de un segundo puesto o actividad públicos deberán instar el reconocimiento de compatibilidad con ambos.

Artículo quince.

El personal a que se refiere esta Ley no podrá invocar o hacer uso de su condición pública para el ejercicio de actividad mercantil, industrial o profesional.

CAPÍTULO V

Disposiciones comunes

Artículo dieciséis.

1. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la dedicación del profesorado universitario a tiempo completo tiene la consideración de especial dedicación.

3. Se exceptúan de la prohibición enunciada en el apartado 1, las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como Profesor universitario asociado en los términos del apartado 1 del artículo 4.º, así como para realizar las actividades de investigación o asesoramiento a que se refiere el artículo 6.º de esta Ley, salvo para el personal docente universitario a tiempo completo.

4. Asimismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1.º 11, 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11719.

Esta modificación producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo del citado Estatuto, según establece su disposición final 4.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 3.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. [Ref. BOE-A-2007-7788](https://www.boe.es/BOE-A-2007-7788)

Téngase en cuenta la disposición final 4.2 para su aplicación.

Se añade el apartado 4 por el art. 34 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre. [Ref. BOE-A-1991-30903](#)

Artículo diecisiete.

1. Los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas, en relación al personal de los servicios periféricos de ámbito regional, y los Gobernadores civiles respecto al de los servicios periféricos provinciales, ejercerán las facultades que esta Ley atribuye a los Subsecretarios de los Departamentos respecto del personal de la Administración Civil del Estado y de sus Organismos autónomos y de la Seguridad Social.

2. Las referencias a las facultades que esta Ley atribuye a las Subsecretarías y órganos competentes de las Comunidades Autónomas se entenderán referidas al Rector de cada Universidad, en relación al personal al servicio de la misma, en el marco del respectivo Estatuto.

Artículo dieciocho.

Todas las resoluciones de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio de actividades privadas se inscribirán en los Registros de Personal correspondientes. Este requisito será indispensable, en el primer caso, para que puedan acreditarse haberes a los afectados por dicho puesto o actividad.

Artículo diecinueve.

Quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades de la presente Ley las actividades siguientes:

- a) Las derivadas de la Administración del patrimonio personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la presente Ley.
- b) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma que reglamentariamente se determine.
- c) La participación en Tribunales calificadores de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- d) La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les correspondan, en la forma reglamentariamente establecida.
- e) El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios, siempre que no sea retribuido.
- f) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- g) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social; y
- h) La colaboración y la asistencia ocasional a Congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

Artículo veinte.

1. El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores será sancionado conforme al régimen disciplinario de aplicación, sin perjuicio de la ejecutividad de la incompatibilidad en que se haya incurrido.

2. El ejercicio de cualquier actividad compatible no servirá de excusa al deber de residencia, a la asistencia al lugar de trabajo que requiera su puesto o cargo, ni al atraso, negligencia o descuido en el desempeño de los mismos. Las correspondientes faltas serán calificadas y sancionadas conforme a las normas que se contengan en el régimen disciplinario aplicable, quedando automáticamente revocada la autorización o reconocimiento de compatibilidad si en la resolución correspondiente se califica de falta grave o muy grave.

3. Los órganos a los que competa la dirección, inspección o jefatura de los diversos servicios cuidarán bajo su responsabilidad de prevenir o corregir, en su caso, las incompatibilidades en que pueda incurrir el personal. Corresponde a la Inspección General de Servicios de la Administración Pública, además de su posible intervención directa, la coordinación e impulso de la actuación de los órganos de inspección mencionados en materia de incompatibilidades, dentro del ámbito de la Administración del Estado, sin perjuicio de una recíproca y adecuada colaboración con las inspecciones o unidades de personal correspondiente de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Con la salvedad del artículo 3.º, 2, las situaciones de incompatibilidad que se produzcan por aplicación de esta Ley se entienden con respecto de los derechos consolidados, o en trámite de consolidación en materia de Derechos Pasivos o de pensiones de cualquier régimen de Seguridad Social, quedando condicionados, en su caso, a los niveles máximos de percepción o de actualización que puedan establecerse.

Segunda.

Toda modificación del régimen de incompatibilidades de la presente Ley contendrá una redacción completa de las normas afectadas.

Tercera.

El Consejo Superior de la Función Pública informará cada seis meses a las Cortes Generales de las autorizaciones de compatibilidades concedidas en todas las Administraciones Públicas y en los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes.

A estos efectos, las distintas Administraciones Públicas deberán dar traslado al mencionado Consejo Superior de las autorizaciones de compatibilidad inscritas en sus correspondientes registros.

Cuarta.

1. Los órganos de la Administración del Estado que reglamentariamente se señalen y los de gobierno de las Comunidades Autónomas podrán determinar, con carácter general, en el ámbito de su competencia, los puestos de trabajo del sector público sanitario susceptibles de prestación a tiempo parcial, en tanto se proceda a la regulación de esta materia por norma con rango de Ley.

2. En tanto se dicta la norma aludida, la dirección de los distintos Centros hospitalarios se desempeñará en régimen de plena dedicación, sin posibilidad de simultanear esta función con alguna otra de carácter público o privado.

3. Los órganos a que se refiere el apartado 1 podrán determinar, asimismo, con carácter general y en el ámbito de su competencia, los puestos de carácter exclusivamente investigador de los Centros públicos de investigación susceptibles de prestación a tiempo parcial.

Quinta.

Se autoriza al Gobierno para adaptar en el plazo de seis meses, a propuesta del Ministerio de Defensa, de acuerdo con el de Interior, por lo que se refiere a la Guardia Civil, las disposiciones de esta Ley a la estructura y funciones específicas de las Fuerzas Armadas.

Sexta.

El Gobierno y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas dictarán las normas precisas para la ejecución de la presente Ley, asegurando la necesaria coordinación y uniformidad de criterios y procedimientos.

Séptima.

Las nuevas incompatibilidades generadas por virtud de la presente Ley tendrán efectividad en el ámbito docente a partir del 1 de octubre de 1985.

Octava.

El régimen de incompatibilidades del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley que tenga la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales será el establecido en la futura Ley Electoral, siendo de aplicación entre tanto el régimen vigente en la actualidad.

Novena.

La incompatibilidad a que se refiere el artículo 3.2 de esta Ley no será de aplicación a los Profesores universitarios

eméritos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Al personal que por virtud de la presente Ley incurra en incompatibilidades les serán de aplicación las siguientes normas:

a) Cuando la incompatibilidad se produzca por desempeño de más de un puesto en el sector público habrá de optar por uno de ellos en el plazo de tres meses, contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Tratándose de funcionarios, a falta de opción en el plazo señalado, se entenderá que optan por el puesto correspondiente al grupo superior, y si lo fuera del mismo, por el de mayor antigüedad. En cuanto a todo el personal laboral, así como al no funcionario de la Seguridad Social, se entenderá referida la opción al puesto dotado con mayor retribución básica.

En ambos casos pasarán a la situación de excedencia en los demás puestos que viniesen ocupando.

b) Si la opción referida se realiza dentro del primer mes y la retribución íntegra del puesto por el que opte no supera la cifra que como retribución mínima se fija en los Presupuestos Generales para el ejercicio 1984, incrementada en un 50 por 100, podrán compatibilizarse el segundo puesto o actividad del sector público que viniera desempeñando en la fecha de entrada en vigor de esta Ley, por un plazo máximo e improrrogable de tres años y en las condiciones previstas en la misma. En el caso de que el puesto compatibilizado correspondiera a contratación temporal, el plazo aludido no podrá exceder además del tiempo que reste en el desempeño del mismo.

La resolución autorizando o denegando dicha compatibilidad se adoptará dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de esta Ley.

Tercera.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 11 y 12, así como en la disposición transitoria quinta, hasta el 30 de septiembre de 1985 el personal sanitario podrá compatibilizar dos puestos de trabajo en el sector público, si los viniera desempeñando con anterioridad al 1 de enero de 1983, o hubiera obtenido autorización expresa con posterioridad, siempre que no se produzca entre ellos coincidencia de horario y no fueran incompatibles al 1 de enero de 1963, si bien una remuneración lo será en concepto de sueldo y la otra como gratificación, a cuyo efecto deberán formular los afectados la oportuna opción en los términos que reglamentariamente se determinen.

Dicha compatibilidad quedará anulada cuando, como consecuencia de reordenación asistencial y racionalización de funciones de cualquiera de los puestos, se aumente su horario hasta alcanzar la jornada ordinaria de las Administraciones Públicas o se establezca el régimen de jornada partida para quienes vinieren desarrollando su actividad en jornada continuada ordinaria, debiendo optar por uno de los puestos en el plazo de tres meses desde la efectividad de la modificación. Si lo hiciere por el puesto reordenado se le garantizará, por el período transitorio aludido, el importe total de retribuciones que viniera percibiendo por los dos puestos compatibilizados.

2. Sin perjuicio asimismo de lo dispuesto en los artículos 11 y 12, a partir de 1 de octubre de 1985 quedarán anuladas todas las compatibilidades aludidas en el apartado anterior cuando con anterioridad uno de los puestos viniera desempeñándose en régimen de jornada ordinaria, debiendo optar por uno de ellos en el plazo de tres meses contado a partir de dicha fecha.

También se producirá la citada anulación de compatibilidad cuando, con posterioridad a 1 de octubre de 1985 y en virtud de reordenación, uno de los puestos pasara a ser jornada ordinaria, debiéndose realizar la misma opción en el plazo de tres meses a partir de la efectividad de aquélla, siendo de aplicación desde la fecha citada en primer lugar lo dispuesto en el artículo 13.

3. Realizada cualquiera de las opciones indicadas en esta disposición transitoria se pasará automáticamente en el otro puesto a la situación de excedencia.

A falta de opción en los plazos señalados se entenderá que opta por el puesto de jornada ordinaria, pasando a la situación de excedencia en el otro puesto. Si ambos fueran de jornada ordinaria, por el grupo superior, y si lo fueran del mismo, por el de mayor nivel. En cuanto al personal laboral y al no funcionario de la Seguridad Social se entenderá referida la opción al puesto dotado con mayor retribución básica.

Cuarta.

En tanto se establece la regulación de los hospitales universitarios, la actividad docente de los Catedráticos y Profesores de Facultades de Medicina y Farmacia y de Escuelas Universitarias de Enfermería no precisarán autorización de compatibilidad para su complementaria actividad asistencial en los centros hospitalarios de la Universidad o concertados con la misma, pudiendo desempeñar dichas actividades, en su conjunto, en régimen de dedicación completa o a tiempo parcial.

Quinta.

Los funcionarios de los Cuerpos Especiales al servicio de la Sanidad Local que deban prestar asistencia sanitaria a los beneficiarios de la Seguridad Social, en las condiciones legalmente establecidas, continuarán prestando las mismas funciones y devengando las remuneraciones que figuran en los Presupuestos del Estado y de la Seguridad Social, en tanto se reestructuran los Cuerpos o funciones aludidos, si bien una remuneración lo será en concepto de sueldo y la otra como gratificación, a cuyo efecto deberán formular los afectados la oportuna opción en los términos que reglamentariamente se determinen.

En todo caso se les garantizará, a título personal, hasta el 30 de septiembre de 1985, el importe de la media mensual de las retribuciones percibidas en los dos puestos en los doce meses anteriores a la entrada en vigor de esta Ley.

Sexta.

Lo previsto en el artículo 12.2 de esta Ley no será de aplicación a los Farmacéuticos titulares obligados a tener oficina de farmacia abierta en la propia localidad en que ejercen su función.

Séptima.

(Derogada)

Se deroga por la disposición derogatoria única de la Ley Orgánica 7/1992, de 20 de noviembre. [Ref. BOE-A-1992-25817](#)

Última actualización, publicada el 21/11/1992, en vigor a partir del 22/11/1992.

Octava.

Lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, de la presente Ley no será de aplicación, en cuanto a la pensión de retiro, a los funcionarios integrados en las Administraciones Públicas al amparo de las Leyes de 15 de julio de 1952, 28 de diciembre de 1963 y 17 de julio de 1958, salvo cuando en el puesto administrativo que desempeñen perciban el total de retribuciones que al mismo correspondan.

Novena.

(Suprimida)

Se suprime por el art. 5.9 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre. [Ref. BOE-A-2007-20910](#)

Última actualización, publicada el 05/12/2007, en vigor a partir del 01/01/2008.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Las anteriores normas de esta Ley se considerarán bases del régimen estatutario de la función pública, dictadas al amparo del artículo 149.1, 18, de la Constitución, a excepción de las contenidas en los preceptos siguientes: artículo 17.1, disposición adicional quinta y disposición transitoria séptima.

Segunda.

El régimen de incompatibilidades del personal de las Cortes Generales se regulará por el Estatuto al que se refiere el artículo 72.1 de la Constitución, que se ajustará a la presente Ley.

Tercera.

1. En el plazo de tres meses, desde la entrada en vigor de la presente Ley, quedarán sin efecto las autorizaciones de compatibilidad concedidas para el desempeño de cargos, puestos o actividades públicos.

Los susceptibles de autorización con arreglo a esta Ley habrán de ajustarse a lo previsto en ella.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este apartado se entenderá sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional séptima y transitorias: tercera, cuarta, quinta y séptima.

2. La adecuación a las normas de esta Ley de los reconocimientos de compatibilidad de actividades privadas, efectuados con anterioridad a su entrada en vigor, se realizará en la forma que reglamentariamente se determine.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las disposiciones con rango de Ley o inferior, sean de carácter general o especial, en cuanto se opongan a lo dispuesto en la presente Ley, quedando subsistentes las incompatibilidades más rigurosas establecidas para personal determinado de acuerdo con la especial naturaleza de su función.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: ASIGNACIÓN A LAS SECCIONES SINDICALES

La corporación asignará un local y medios materiales necesarios a las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento para el desarrollo y funcionamiento de su labor sindical.

Disposición adicional segunda: CIERRE O CESE DE ACTIVIDAD.

Si como consecuencia del cierre o cese de actividad de una unidad o servicio resultaran afectados trabajadores/as sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, el Ayuntamiento garantizará la permanencia del trabajador/a mediante traslado similar, previo acuerdo y consenso entre Corporación, trabajador/a y sus representantes.

Disposición adicional tercera: FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

Las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos, Escala o especialidades a que se adscriban las plazas correspondientes a los puestos servidos por personal laboral y clasificados como propios del personal funcionario podrán incluir un turno que se denominará "Plazas afectadas por el artículo 15 de la Ley de Medidas", en el que podrá participar el personal afectado por lo establecido en la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, adicionada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y demás normas de aplicación, así como en lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos del Estado y en el Estatuto Básico del Empleado Público. Así mismo todas las plazas ocupadas por personal laboral fijo, serán susceptibles de funcionarización, permaneciendo en su plaza aquel personal laboral fijo que no supere las pruebas de funcionarización, siendo una plaza a extinguir en su condición de laboral una vez quede vacante.

El personal laboral que supere las pruebas selectivas de acceso quedará destinado en el puesto de trabajo de personal funcionario al que su puesto se haya reconvertido.

Disposición adicional cuarta: CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y VACANTES.

El Ayuntamiento de Torreperogil ofertará, siempre que la legislación lo permita, todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente; quedando exceptuadas las de habilitación

nacional.

Disposición adicional quinta: TARJETA DE IDENTIFICACIÓN.

Por el Ayuntamiento se proveerá a los empleados/as de tarjeta de identificación personal que acredite tal condición.

Disposición adicional sexta: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Durante el primer trimestre de 2017 se realizará una revisión de la vigente valoración de puestos de trabajo para adecuar aquellos que sus funciones no se adecuen a la realidad del puesto.

Disposición adicional séptima: BOLSA DE PRODUCTIVIDAD

Durante el primer trimestre de 2017 se llevará a cabo la creación y estudio de una bolsa de productividad para recompensar económicamente aquellos puestos de trabajo que así lo requieran.

Será un concepto valorable el trabajo en sábado y/o domingo.

Sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017.

Disposición adicional octava: los beneficios sociales-económicos a que se refiere este acuerdo, y pese a estar especificado en los correspondientes artículos, serán de aplicación a todos los empleados/as públicos. Para el pago de los mismos se tendrán en cuenta las solicitudes presentadas hasta el 30 de noviembre del año en curso y tras su estudio por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se abonarán en el mes de diciembre.

Disposición adicional novena: la ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que debiera realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual se regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados/as de las cantidades que deban percibir.

El cobro de los haberes de los empleados/as públicos será inexcusablemente entre el día 1 y 5 de cada mes.

Disposición adicional décima: A efectos de este Acuerdo, se entiende por Empleado Público:

- a) Los/as trabajadores/as laborales fijos.
- b) Los/as trabajadores/as contratados Indefinidos.
- c) Los/as trabajadores/as temporales.

Disposición adicional undécima: Se entenderá por cónyuge o pareja de hecho a la persona a quien se encuentre ligado el empleado público, de forma permanente, por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, debiendo acreditar en este supuesto con un certificado de convivencia a los efectos oportunos.

Disposición adicional duodécima: Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a todo personal que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84 de 1 de

febrero y O.M. de 8 de mayo de 1984.

Disposición adicional decimotercera: Todo empleado queda obligado a estricto cumplimiento de horario establecido. El jefe de personal velará por su cumplimiento y en su caso se arbitrarán las sanciones oportunas si fuesen necesario.

Se fijará el lugar de reunión para iniciar las tareas diarias en las dependencias del Ayuntamiento, donde quedará constancia del lugar donde se va a trabajar.

Así mismo el tiempo fijado para el descanso de la jornada continuada no se podrá sobrepasar sin causa justificada.

Igualmente se está obligado a comunicar al jefe de la dependencia, o persona que le sustituya, las ausencias que se produzcan de la misma durante el horario de trabajo y su motivo.

Disposición adicional decimocuarta: Los trabajadores/as de éste Ayuntamiento, fijos de temporada, deberán de trabajar 12 meses para acumular un año de antigüedad, es decir, 36 meses para acumular un trienio.

Jaén, a 18 de Abril de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 1 DE JAÉN

2018/1477 *Notificación de Sentencia. Procedimiento Ordinario 707/2017.*

Edicto

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 707/2017.

Negociado: FB.

N.I.G.: 2305044420170002872.

De: José Luis Sáez Luque.

Abogado: Pedro Tomas Colmenero Rodríguez.

Contra: Elemariat, S.L.

Abogado:

Doña María Asunción Sáiz de Marco, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número 1 de Jaén.

Hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 707/2017 a instancia de la parte actora José Luis Sáez Luque contra Elemariat, S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado sentencia 26.3.2018 cuyo encabezamiento y fallo es del tenor literal siguiente:

Juzgado de lo Social número Uno de Jaén

Procedimiento: Cantidad

Autos núm. 707/17

Sentencia núm. 113/18

En la ciudad de Jaén a veintiséis de marzo de dos mil dieciocho.

Vistos en juicio oral y público por la Il^{ta}. Sra. D^a. Francisca Martínez Molina, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Uno de Jaén, los presentes autos con número 707/17 sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancia de D. José Luis Sáez Luque representado por el letrado D. Pedro Tomas Colmenero Rodríguez frente a la empresa Elemariat, S.L. que no comparece a pesar de estar citada en legal forma, con citación del Fogasa que no comparece estando citado se procede En Nombre de S. M. El Rey, a dictar la presente resolución.

Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por D. José Luis Sáez Luque frente a la empresa Elemariat, S.L. debo condenar y condeno a la empresa a pagar a la actora la cantidad de 6.464,39 euros más el 10% de interés por mora.

Con absolución del Fogasa sin perjuicio de la responsabilidad que pueda corresponderle de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del ET.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente y líbrese testimonio de la misma para su constancia en autos y notifíquese la presente sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer Recurso de suplicación que deberá ser anunciado en este Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente.

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

Y para que sirva de notificación al demandado Elemariat, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 28 de Marzo de 2018.- La Letrada de la Administración de Justicia, MARÍA ASUNCIÓN SÁIZ DE MARCO.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 1 DE JAÉN

2018/1478 *Notificación de Sentencia. Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 49/2018.*

Edicto

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 49/2018.

Negociado: MR.

N.I.G.: 2305044420180000161.

De: Alfonso Vic Jiménez, Juan José Delgado Fernández y Francisco José Reina Guerrero.

Abogado: Miguel Vic Jiménez.

Contra: 2014 Rmr Cars, S.L. y Fogasa.

Abogado:

Doña María Asunción Sáiz de Marco, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número 1 de Jaén.

Hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 49/2018 a instancia de la parte actora Alfonso Vic Jiménez, Juan José Delgado Fernández y Francisco José Reina Guerrero contra 2014 Rmr Cars, S.L. y Fogasa sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado Sentencia de fecha 26.3.2018 cuyo encabezamiento y fallo es del tenor literal siguiente:

Juzgado de lo Social núm. 1 de Jaén

Procedimiento: Despido núm. 49/18

Sentencia núm. 109/18

En Jaén, a veintiséis de marzo de dos mil dieciocho

En nombre de S.M. el Rey, la Ilma. Sra. D^a. Francisca Martínez Molina, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social núm. 1 de Jaén, vistos los autos seguidos a instancia de don Alfonso Vic Jiménez, D. Francisco José Reina Guerrero y D. Juan José Delgado Fernández representados por el letrado D. Miguel Vic Jiménez frente a la empresa 2014 Rmr Cars, S.L. que no comparece a pesar de estar citada en forma, con citación del Fogasa que no comparece estando citado sobre Despido bajo el núm. 49/18.

Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por don Alfonso Vic Jiménez, D. Francisco José Reina Guerrero y D. Juan José Delgado Fernández frente a la empresa 2014 Rmr Cars, S.L. se declara la improcedencia de los despidos de los que han sido objeto los actores el 15/12/17 y debo condenar y condeno a la empresa demandada a que opte en el plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución, entre la readmisión de los trabajadores

en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con abono de los salarios de tramitación a razón de 29,16 euros diarios respecto de don Alfonso Vic Jiménez, y D. Francisco José Reina Guerrero y de 31,25 euros diarios respecto de D. Juan José Delgado Fernández desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la presente resolución, o hasta que hayan encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a esta sentencia y se prueba por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, o a que se le abone una indemnización proporcionada a la antigüedad a D. Alfonso Vic Jiménez, 2.325,51 euros, a D. Francisco José Reina Guerrero, 3.448,17 euros y a D. Juan José Delgado Fernández, 343,75 euros.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Se absuelve al Fogasa de las pretensiones contenidas en demanda sin perjuicio de la responsabilidad que pueda alcanzarle de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del ET.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente y líbrese testimonio de la misma para su constancia en autos y notifíquese la presente sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social núm. 1 de Jaén en los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, debiendo presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros en el Banco Santander, IBAN ES 55.0049.3569.92.0005001274, Beneficiario Juzgado de lo Social núm. 1 Jaén, Observaciones de la transferencia 2045.0000.64.049/18.

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

Y para que sirva de notificación al demandado empresa 2014 Rmr Cars, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 02 de Abril de 2018.- La Letrada de la Administración de Justicia, MARÍA ASUNCIÓN SÁIZ DE MARCO.

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "VALDEJAÉN - VALDEHIGUERAS", DE ÚBEDA (JAÉN)

2018/1438 *Convocatoria de Asamblea General ordinaria de esta Comunidad de Regantes.*

Edicto

Por medio de la presente se pone en conocimiento de todos los socios de esta Comunidad de Regantes, que el próximo día 7 de mayo, lunes, a las 19.30 horas en primera convocatoria y a las 20,00 en segunda, tendrá lugar en la Sala de Comunidades de Regantes, de Avda. Libertad, 100 de Úbeda, la Asamblea General Ordinaria, en la que se tratarán los siguientes asuntos del

ORDEN DEL DÍA:

1. Lectura del acta de la sesión anterior y su aprobación si procede.
2. Balance de ingresos y gastos año 2017.
3. Informe del Presidente de la Comunidad.
4. Renovación de cargos de Junta de Gobierno y Jurado de Riegos por finalización de mandato.
5. Ruegos y Preguntas.

Los acuerdos que se adopten en segunda convocatoria serán validos, sea cual fuere el número de asistentes.

Úbeda, a 04 de Abril de 2018.- El Presidente de la Comunidad de Regantes, ANTONIO BERLANGA MARTÍNEZ.

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "FUENTE DE LA PEÑA DE ANDÚJAR" (JAÉN)

2018/1646 *Convocatoria Junta General ordinaria de esta comunidad de regantes.*

Edicto

Hago saber:

De acuerdo con lo establecido en nuestras ordenanzas, convoco a todos los partícipes de esta Comunidad de Regantes Fuente La Peña para que asistan a la Junta General Ordinaria que se celebrará en la oficina de esta C.R., c/ Batalla de Bailén nº 11 bajo de esta localidad, el martes día 8 de mayo de 2018 a las 19,30 horas en primera convocatoria, y si no hubiera mayoría absoluta se celebrará a las 20,00 horas en segunda, siendo válidos los acuerdos que se adopten sea cual fuere el número de asistentes

Orden del día

- 1.- Lectura, del Acta de la sesión anterior.
- 2.- Renovación de cargos. Nombramiento de Presidente y Junta de Gobierno.
- 3.- Información de la situación económica. Morosos.
- 4.- Ruegos y preguntas.

Andújar, a 09 de Abril de 2018.- El Presidente, JUAN CARRILLO SANTAELLA.

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "GUADALUPE-TORRECILLA", DE ÚBEDA (JAÉN)

2018/1401 *Convocatoria a Junta General ordinaria de esta Comunidad de Regantes.*

Edicto

De acuerdo con lo establecido en nuestros Estatutos, se convoca a todos los partícipes de esta Comunidad de Regantes para que asistan a la Asamblea General, que se celebrará en el Salón de Actos de la Comunidad, el lunes día 30 de Abril de 2018, a las 19 horas en primera convocatoria, y si no hubiera mayoría absoluta, se celebrará a las 19,30 horas en segunda, siendo válidos los acuerdos que se tomen sea cual fuere el número de asistentes, para tratar el siguiente,

Orden del día:

- 1.º. Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la sesión anterior.
- 2.º. Exposición, y aprobación si procede de las cuentas del año 2017. Se adjunta resumen de las mismas.
- 3.º. Informe del presidente acerca de la situación generada de la comunidad y de medidas a tomar contra morosos.
- 4.º. Ruegos y preguntas.

Úbeda, a 26 de Marzo de 2018.- El Presidente de la Comunidad de Regantes, JOSÉ MUÑOZ TRILLO.

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "LA TOYA", DE PEAL DE BECERRO (JAÉN)

2018/1601 *Convocatoria Asamblea General ordinaria de esta comunidad de regantes.*

Edicto

La Junta de Gobierno de esta Comunidad de Regantes en reunión celebrada el día 3 de abril del 2018, acordó convocar Asamblea General Ordinaria, que se celebrará el día 11 de mayo del 2018 a las 18:30 horas en primera convocatoria y a las 19:00 horas en segunda convocatoria, teniendo lugar la Asamblea en el Salón de Plenos del Excmo. Ayuntamiento de Peal de Becerro, sita en plaza del ayuntamiento, 1, de Peal de Becerro (Jaén); a fin de desarrollar el siguiente:

Orden del día

1. Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la sesión anterior.
2. Apertura de la Asamblea General por el Sr. Presidente e informe de la Memoria general de la campaña de riego 2017.
3. Informe y aprobación, si procede, de los Gastos e Ingresos correspondientes a la campaña de riego 2017.
4. Propuesta y aprobación, si procede, del Presupuesto de gastos e ingresos para la campaña de riego 2018.
5. Elección de cargos de la Junta de Gobierno y Jurado de Riegos (el comunero que esté interesado puede presentar candidatura).
6. Informe del estado de las escrituras de la balsa.
7. Ruegos y preguntas.

Peal de Becerro, a 10 de Abril de 2018.- El Presidente, MIGUEL LARA VILLEN.