Número 27.- Sesión Extraordinaria celebrada por el Excelentísimo Ayuntamiento Pleno de Rota, en primera convocatoria el día tres de diciembre del año dos mil ocho.

SEÑORES ASISTENTES

Presidente
D. Lorenzo Sánchez Alonso

Tenientes de Alcalde
Dª Eva Mª Corrales Caballero
D. Jesús Mª Corrales Hernández
D. Antonio Alcedo González
Dª Mª del Carmen Laynez Bernal
D. Antonio Peña Izquierdo
Dª Montemayor Laynez de los Santos
Dª María de los Ángeles Sánchez Moreno

Concejales
D. Juan Antonio Liaño Pazos
Dª Auxiliadora Izquierdo Paredes
D. José Luis Luna Rodríguez
Dª Laura Castellano Sánchez
D. Francisco José Martín-Bejarano Verano
D. Manuel Laynez de los Santos
Dª Encarnación Niño Rico
D. Manuel Bravo Acuña
Dª Rosa Mª Gatón Ramos
D. Andrés Varela Rodríguez
Dª Mª Dolores González Fuentes
D. Manuel J. Helices Pacheco

Interventor Acctal.
D. Miguel Fuentes Rodríguez

Secretario General
D. Juan Carlos Utrera Camargo

En la Villa de Rota, siendo las nueve horas y dieciséis minutos del día tres de diciembre del año dos mil ocho, en el Salón Capitular de esta Casa Consistorial, sito en c/ Cuna, se reúne el Pleno de este Excelentísimo Ayuntamiento, a fin de celebrar en primera citación Sesión Extraordinaria, previamente convocada de forma reglamentaria.

Preside el Sr. Alcalde, D. Lorenzo Sánchez Alonso, y asisten los señores que anteriormente se han relacionado, justificando la ausencia del Concejal D. Felipe Márquez Mateo.

Abierta la sesión, fueron dado a conocer los asuntos que figuraban en el Orden del Día, previamente distribuido.

PUNTO 1º.- PROPUESTA DEL SR. ALCALDE-PRESIDENTE, PARA LA APROBACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ROTA 2008-2011.

Por el Sr. Secretario General se da lectura al dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión extraordinaria celebrada el día 25 de noviembre de 2008, al punto 3º.1 y previa declaración de urgencia, en la que se dictaminó favorablemente, por unanimidad de todos los asistentes, es decir con el voto a favor del Presidente, de los representantes del Grupo Municipal Roteños Unidos, de los representantes del Grupo Municipal Popular, de los representantes del Grupo Municipal Socialista y del representante del Partido Izquierda Unida-Los Verdes, la propuesta del Sr. Alcalde-Presidente, para la aprobación de Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Rota 2008-2011.

Seguidamente, se conoce el texto de la propuesta formulada por el Sr. Alcalde, D. Lorenzo Sánchez Alonso, cuyo tenor literal es el siguiente:

"En días pasados se ha procedido a la firma del Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento para los ejercicios de 2.008 al 2.011, ambos inclusive.

Desde el año 2.001 no se modificaba el Convenio del Personal Laboral, y en este que se somete a la aprobación del Pleno, cabe destacar que su vigencia será de cuatro años y que durante dicho período el personal laboral temporal se equipará retributivamente a los funcionarios municipales y trabajadores laborales fijo de este Ayuntamiento.

Dicho acuerdo, en su Disposición Final Primera contempla que el mismo, una vez ratificado por ambas partes, se elevará al Ilmo. Ayuntamiento Pleno para su aprobación definitiva y posterior remisión a la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por ello es por lo que propongo a la Excma.. Corporación Municipal, se proceda a la aprobación del citado Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento para los ejercicios de 2.008 al 2.011, ambos inclusive."

Seguidamente, se conoce informe emitido por el Coordinador del Área de Personal, que dice así:

"ANTECEDENTES:

PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ROTA

NORMATIVA REGULADORA:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP)
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen local (LBRI-)
- Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.008. Retribuciones del personal al servicio del sector público conforme a la Ley de Presupuestos del Estado.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública, (aquellos preceptos de aplicación no derogados por la Ley 7/2007).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.
- Real Decreto 158/1996, de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

INFORME:

En la negociación colectiva hay que respetar los principios de legalidad, competencia, jerarquía normativa y reserva presupuestaria. (Jurisprudencia STS de 21 de marzo de 2002, contencioso administrativo). Que se pueden ampliar con los de buena fe negocial, principio de publicidad y transparencia de la negociación.

Estos principios fijados por la jurisprudencia, son necesarios para determinar la viabilidad jurídica del acuerdo y no incurrir en acuerdos nulos.

Respecto al Principio de Legalidad y Jerarquía normativa, no cabe una negociación colectiva de los empleados públicos contraria a una norma legal vigente, ni la mejora – con carácter general -, del régimen legal (STS de 14119/1996. FJ 2°).

Así, tendríamos que tener en cuenta:

- las de materias negociables.
- determinar la existencia o no de preceptos legales de carácter básico estatal o normativa expresa de la CCAA, los cuales no pueden ser contravenidos.

Limitación Presupuestaria. Las sucesivas leyes anuales de Presupuestos han establecido la noción de masa salarial como tope máximo de crecimiento del gasto de personal. Dicha limitación se encuentra recogida en la legislación local y en el artículo 21.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Competencia: Aprobación expresa y formal del Convenio Colectivo por el Pleno Municipal.

En base a los principios y limitación indicados, seguidamente se analiza el Convenio del Personal Laboral de forma pormenorizada:

A).- CONSIDERACIONES JURIDICAS:

Disposiciones Generales: Artículos 1 a 7.-

- Se recoge expresamente en el acta de la reunión celebrada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, integrada por la representación del Equipo de Gobierno – Alcalde y Concejal Delegado de Personal -, así como por los integrantes del Comité de Empresa – conforme a lo establecido en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores -, el reconocimiento de las partes como interlocutores válidos para alcanzar el acuerdo adoptado.

- Se da cumplimiento, igualmente, a lo establecido en ese mismo artículo respecto de la legitimidad para negociar en los convenios colectivos de empresa, al corresponderle ésta al comité de empresa y formar parte éste, de forma íntegra, con todos sus miembros, de la Comisión Negociadora constituida al efecto.

- Del mismo modo, se da cumplimiento, a lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el contenido mínimo que habrán de expresar los convenios colectivos, siendo estos los siguientes:

  a) Determinación de las partes que lo conciertan: recogido en el acta de la Comisión Negociadora, de 19 de septiembre de 2.008.
  b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal del convenio: recogidos en los artículos 1 a 3 del convenio colectivo.
  c) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo de preaviso para dicha denuncia: recogido en el art. 3 del mismo.
  d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión: se regula en el art. 4 del convenio colectivo.

Capítulo III: Organización: artículos 8 a 14.-

En los artículos 8 y 9, se recogen cuestiones sobre competencia y criterios relativos a la organización del trabajo y planificación de recursos – planes de ordenación, oferta de empleo público y relaciones de puestos de trabajo -, que se adaptan plenamente a lo establecido en los artículos 69 y 70.1 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico y 37.1 del mismo texto legal, respectivamente.

Se ha incluido la clasificación de los grupos profesionales en el artículo 10, adoptándose aquí la establecida en el convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía, añadiéndose el Grupo 3, correspondiéndose éste con el nuevo grupo B de clasificación introducido por el artículo 76 del Estatuto Básico, para los Técnicos Superiores.

En cuanto a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 – selección de personal y promoción –, se adaptan plenamente a los principios rectores de acceso al empleo público recogidos en el artículo 55 y 61.7 del Estatuto Básico.

El artículo 13, contempla garantías de continuidad de la relación laboral del personal laboral fijo de plantilla en los supuestos de modificación o supresión de un servicio o departamento municipal, recogiéndose expresamente en el artículo 14, como no podía ser de otra manera, la aplicación de los supuestos de incompatibilidad establecidos en la legislación estatal al personal laboral de este Ayuntamiento.

Capítulo IV: Relaciones contractuales.- Artículos 15 a 17.

Se recogen en estos artículos la forma de llevar a cabo la cobertura de vacantes provisionales, así como la posibilidad de formación de Bolsas de Trabajo para la selección de este personal, garantizándose así los principios de publicidad e igualdad, así como el sistema a seguir en la provisión de puestos de puestos de trabajo vacantes, teniéndose en cuenta lo establecido en el capítulo II del Título III, sobre provisión de puestos, del Reglamento de provisión de

puestos de trabajo y promoción profesional en la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y artículos 21 y 22 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los periodos de prueba recogidos en el artículo 16, se adapta plenamente a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, en función de la titulación exigida al trabajador, al no alcanzar los periodos máximos establecidos en el citado artículo.

Capítulo V: Movilidad: artículos 18 y 19.-

Se ha introducido en este nuevo convenio colectivo un capítulo en el que se contempla las situaciones de movilidad, tanto funcional como por disminución de la capacidad del trabajador, no contemplado en el anterior.

Se limita la movilidad funcional a la posesión de la titulación académica o profesional exigida para el desempeño del puesto, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose de forma clara la no consolidación de retribuciones del nuevo puesto de trabajo desempeñado, cubierto por éste sistema.

Capítulo VI: Jornada Laboral: artículos 20 a 24.-

En cuanto a jornada laboral, la propuesta de convenio colectivo adopta las normas ya establecidas para los funcionarios municipales, remitiéndose en cuanto a la duración máxima de la jornada laboral a lo dispuesto en el art. 94 de la Ley de Bases de Régimen Local.

Igualmente, en cuanto a descanso durante la jornada o semanal, se han adoptado las mismas normas que las incluidas en el vigente acuerdo regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales.

Capítulo VII: Vacaciones, licencias y excedencias: artículos 25 a 30.-

Del mismo modo, en cuanto a vacaciones y licencias, se han adoptado las normas y supuestos vigentes para los funcionarios municipales, adaptado a lo dispuesto en el Capítulo V, artículos 47 y ss. del Estatuto Básico, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del mismo texto legal, en el que se dispone que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en ese Capítulo y en la legislación laboral correspondiente, con las particularidades establecidas en los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, en relación con los supuestos de excedencias, además de los supuestos contemplados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se ha ampliado – teniendo en cuenta las peculiaridades del personal laboral -, con los supuestos contemplados en el artículo 89 del Estatuto Básico.

Capítulo VIII: Derechos sociales: artículos 31 a 41.-

También en este capítulo se adoptan e igualan las ayudas de carácter social establecidas para los funcionarios municipales,

haciéndolas extensibles al personal laboral, con algunas limitaciones propias de la relación laboral, cuando esta es de carácter temporal.

Así, las ayudas de estudios por hijos – similares a las establecidas por otras administraciones públicas -, se limita a los empleados municipales con un año ininterrumpido de servicio activo.

La misma limitación se contempla para la concesión de ayudas de estudios a empleados municipales y para la concesión de anticipos reintegrables.

Mayor es la limitación – tres años de servicio activo -, establecida para poder acceder a las ayudas asistenciales dentales, protésicas, auditivas y ópticas, justificado en las que se establecen periodos de carencia para poder volver acceder a las mismas. Estos periodos de carencia son los mismos que los establecidos en ayudas similares para los funcionarios municipales.

Igualmente, en el art. 37, se establece el procedimiento a seguir por el empleado municipal en las situaciones de incapacidad temporal. Igualmente se procede a adaptar lo recogido en este artículo a lo dispuesto en el art. 192 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Final 2ª de la Ley de Bases de Régimen Local.

En cuanto al seguro de vida y accidentes contemplado el artículo 41, se recoge expresamente que la suscripción de la póliza se realizará teniendo en cuenta los límites de incremento retributivo fijados anualmente por las leyes de presupuestos, conforme a la reiterada jurisprudencia dictada al efecto.

Capítulos X y XI: Seguridad e Higiene y Derechos de los órganos de representación: artículos 42 a 56.-

No se produce modificación alguna respecto de lo ya establecido en el convenio colectivo de 2.001, al que este convenio sustituye y deroga, salvo lo recogido en el punto 6 del artículo 48, de incluir el número de treinta horas mensuales de crédito horario de que disponen los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la legislación sobre Prevención de Riesgos.

Capítulo XII: Régimen disciplinario: artículos 57 a 63.-

Se ha procedido en este capítulo a incorporar lo establecido en el Título VII, artículos 93 a 98 del Estatuto Básico, al disponer el art. 93.1 que tanto los funcionarios públicos como el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el citado Título.

Igualmente, se ha incluido un procedimiento sancionador como garantía de los empleados municipales, basado en el contemplado en el Convenio Colectivo Único del personal laboral al servicio de la Administración Civil del Estado.

Capítulo XIII: Retribuciones: artículos 64 y ss.

Las retribuciones del personal laboral se determinaran de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del LEBEP.

En materia de gastos de personal al servicio del sector público, la Ley de Presupuestos Generales del Estado es básica y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13 y 156 de la Constitución, por lo que las Leyes de Presupuestos de las Comunidades Autónomas como el Presupuesto de la Entidad Local debe recoger el criterio señalado en la Ley de Presupuestos del Estado.

No será posible incremento salarial del personal que supere el porcentaje establecido en la Ley Presupuestos del Estado.

Sin embargo, la Corporación Local puede considerar que la valoración de los puestos de trabajo del municipio, a parte de obligatoria, (articulo 90.2 de la LBRL) es el procedimiento, no de incremento de retribuciones, sino de valoración de funciones cuyo principal objetivo será fijar las retribuciones complementarias.

El artículo 74 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, EBEP, indica que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, denominación de los puestos, los grupos de clasificación, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

En definitiva, son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, se acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño del cada puesto.

Las retribuciones del personal laboral que propone el Convenio se asimilan conceptualmente a las existentes hasta la fecha para los funcionarios públicos.

Así tenemos:

1.- Retribuciones básicas: Aquellas que retribuyen al trabajador en función de su adscripción a un determinado grupo de clasificación, así como por su antigüedad en el mismo. Estas retribuciones no experimentan ningún cambio, ya que sus cuantías se corresponden actualmente con las establecidas para los funcionarios públicos en función del grupo de pertenencia.

2.- Retribuciones complementarias: aquellas que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el trabajador.

Dentro de las retribuciones complementarias se encuentran los conceptos de:

2.1. Complemento de destino: El Pleno es el órgano competente para su determinación, incluyéndolo en la relación de puestos de trabajo, dentro de los limites máximos y mínimos que determinan la escala de niveles prevista para los funcionarios de un grupo de clasificación Niveles mínimo y máximo atendiendo a la responsabilidad, competencia y mando en el puesto. Se consolida por el transcurso de dos años.

El artículo 24 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, EBEP, no mantiene la denominación de complemento de destino sino que se refiere a factores para determinar las retribuciones complementarias, en

concreto el de destino equivale a la letra a) del artículo 24: "La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa".

Transitoriamente se encuentran vigentes, según la DF Cuarta de la LEBEP, el artículo 23.3. a) de la Ley 3011984 Ley de medidas de la reforma de la función pública, que regula el complemento de destino como concepto similar al articulo 24 a) LEBEP.

2.2. Complemento especifico: destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

El Pleno es el órgano competente pero el establecimiento o modificación exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto atendiendo a los aspectos objetivos referidos.

2.3 Complemento de productividad: es un incentivo destinado a retribuir tres circunstancias:

1.- Especial rendimiento
2.- Actividad extraordinaria
3.- El interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe el puesto de 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.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los limites máximos señalados.

Análisis:

Como se recoge en la Disposición Transitoria única, es objetivo del convenio colectivo, el avanzar en la progresiva equiparación de las retribuciones de los empleados municipales con relación jurídica laboral con las establecidas en la Valoración de Puestos de Trabajo para los funcionarios municipales que ocupan puestos iguales o similares.

No obstante lo anterior, y dado el coste económico que ello supondrá para las arcas municipales, se ha alcanzado con la representación sindical, acuerdo para llevar a cabo su aplicación plena en un periodo de cuatro años, de la forma que se indica en la citada Disposición Transitoria Única.

Para llevar a cabo la adecuación de las retribuciones, se ha utilizado la valoración de puestos de trabajo actualmente vigente en este Ayuntamiento, relacionándose para ello los distintos puestos

de trabajo ocupados por personal laboral – en función del grupo de adscripción en el que se encuentren cada uno de ellos -, desglosándose los puntos por factor asignados en al citada valoración para los puestos de funcionarios iguales o similares a los contemplados.

Igualmente, los niveles de complementos específicos han sido adaptados a lo dispuesto en los artículos 27.Uno.D) y 28.Uno.D) de las leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 2.007 y 2.008, respectivamente.

El valor económico del punto para el ejercicio 2.008, es de 12,92 €.

La descripción de la valoración de puntos por factor de los puestos de trabajo contemplados en el convenio colectivo es la siguiente:

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC.	EXPER.	MANDO	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.		PELIG.	JORN.	DEDIC.	TOTAL
Grupo I:															
63	Letrado Asesor	Asesoría Jurídica	24	400	150	50	50	225	50	0	0	0	0	0	925
257	Asesor Jurídico	Centro Mujer	22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
257	Técnico de Medio Ambiente		22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
267	Psicólogo	Servicios Sociales	22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
267	Psicólogo de Educación		22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
265	Director Programa OPEM / UNEM		22	400	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	500
Grupo II:															
193	Arquitecto Técnico		22	300	50	50	0	100	50	0	0	0	0	75	625
196	Técnico Informático		22	300	50	50	0	100	50	0	0	0	0	75	625
18	Técnico Negociado	Aperturas	19	300	25	50	50	50	25	0	0	0	0	0	500
18	Técnico Negociado	Contratación	19	300	25	50	50	50	25	0	0	0	0	0	500
18	Técnico Negociado	Patrimonio	19	300	25	50	50	50	25	0	0	0	0	0	500
259	Técnico Apoyo O.A.C.		18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
259	Técnico Apoyo Compras		18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
259	Técnico Empresariales		18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
270	Trabajador Social		18	300	0	50	0	50	25	0	25	0	0	0	450
268	Educador Social		18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
259	Monitor de Música		18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC.	EXPER.	MANDO	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.		PELIG.	JORN.	DEDIC.	TOTAL
Grupo IV:															
47	Encargado Residencia Ancianos		20	200	50	50	100	100	25	0	25	0	0	50	600
10	Administrativo G. Prensa		17	200	25	50	0	50	25	0	0	0	0	0	350

10	Administrativo Neg. Subvenciones	17	200	25	50	0	50	25	0	0	0	0	0	350
10	Administrativo Neg. Aperturas	17	200	25	50	0	50	25	0	0	0	0	0	350
194	Delineante	15	200	25	50	0	50	25	0	25	0	0	0	375

Grupo V:

197	Capataz Vías y Obras	18	175	0	50	150	50	25	25	25	0	75	50	625
199	Capataz Parques y Jardines	18	175	0	50	100	50	0	25	25	0	0	0	425
252	Encargado de Playas	18	175	0	25	100	50	25	25	25	0	75	0	500
217	Gobernante Limpieza	14	175	0	25	150	50	0	25	25	0	75	50	575
244	Auxiliar de Turismo	14	175	50	25	0	25	25	0	0	0	75	0	375
201	Auxiliar Biblioteca	12	175	25	25	0	25	25	0	0	0	75	0	350
35	Auxiliar Administrativo	12	175	25	50	0	25	25	0	0	0	0	0	300
35	Auxiliar Grupo Inspección	12	175	25	50	0	25	25	0	0	0	100	0	400
262	Animador Centro Información Mujer	12	175	0	50	25	25	25	0	0	0	0	0	300
35	Fotógrafo	12	175	25	50	0	25	25	0	0	0	0	0	300
135	Auxiliar de O.M.I.C.	12	175	25	25	0	25	25	0	0	0	0	0	275
129	Auxiliar de Clínica	12	175	25	50	0	25	0	25	50	0	150	0	500
271	Auxiliar Ayuda Domicilios	12	175	0	25	0	25	0	25	25	0	0	0	275
203	Oficial Servicios Generales V.O.	14	175	0	50	25	25	0	50	25	50	0	0	400

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC.	EXPER.	MANDO	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.	PELIG.	JORN.	DEDIC.	TOTAL
147	Oficial Electricista	14	175	0	50	25	25	0	50	25	100	50	0	500
157	Oficial Jardinero	14	175	0	50	25	25	0	50	25	0	0	0	350
151	Oficial Albañil	14	175	0	50	25	25	0	50	25	0	0	0	350
166	Oficial Pintor	14	175	0	50	25	25	0	50	25	0	0	0	350
198	Oficial Mecánico	14	175	0	50	0	25	0	50	25	0	50	50	425
150	Oficial Carpintero	14	175	0	100	50	25	0	50	25	0	0	0	425
150	Oficial Herrero	14	175	0	100	50	25	0	50	25	0	0	0	425

160	Mecánico Conductor	14	100	50	100	0	25	0	50	50	0	0	0	375
247	Chofer de Alcaldía	11	175	0	25	0	25	0	25	25	25	75	100	475
155	Conductor 11	175	0	25	0	25	0	50	50	25	0	0	350	
155	Tractorista 11	175	0	25	0	25	0	50	50	25	0	0	350	
Grupo VI:														
140	Notificador Gestión Tributaria	11	100	0	50	0	50	0	25	25	0	0	0	250
172	Operario Albañil	10	100	0	0	0	25	0	100	50	0	0	0	275
162	Operario Jardines	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
219	Peón Fiestas 10	100	0	0	25	25	0	100	25	0	0	0	275	
214	Operario Electricista	10	100	0	0	0	25	0	100	25	50	50	0	350
152	Operario Pintor	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
276	Operario Carpintero	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
180	Operario Limpieza	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
180	Op. Limpieza R. Ancianos turnos	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	100	0	350

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC.	EXPER.	MANDO	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.	PELIG.	JORN.	DEDIC.	TOTAL
230	Operario Megafonía Playas	10	100	0	50	25	25	0	50	0	0	75	0	325
240	Operario Limpieza Playas	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	75	0	325
226	Peón Ordinario Playas	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	75	0	325
168	Operario Alcantarillado	10	100	0	0	0	25	0	100	50	0	0	0	275
212	Operario Servicios Generales	10	100	0	0	0	25	0	100	50	0	0	0	275
156	Operario Almacén	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
51	Conserje 10	100	0	50	0	25	0	25	0	0	75	0	275	
138	Operador Centralita Telefónica	10	100	0	25	0	25	0	0	50	0	0	0	200

Seguidamente, para fijar las diferencias existentes, se contempla la tabla de retribuciones complementarias que el personal laboral percibe actualmente, que se corresponde con el concepto de “complemento de puesto”, cuantificándose a continuación el nivel de complemento de destino y complemento específico asignado a cada puesto.

Compensación diferencias retributivas Ejercicios 2.008/2.011									
Puestos de trabajo	**Complemt. de puesto**	**Nivel C.D. Valoración**	**Importe C. D.**	**Ptos. C.E. Valoración**	**Importe C.E. Valoración**	**Diferencia 2008**	**35% a abonar en 2.009**	**35% a abonar en 2.010**	**30% a abonar en 2.011**
Grupo clasificación 1									
Asesor Jurídico Municipal	494,37	24	599,76	925	958,19	1063,58	372,25	372,25	319,07
Asesor Jurídico Centro Mujer	494,37	22	524,56	575	606,62	636,81	222,88	222,88	191,04
Técnico Medio Ambiente	494,37	22	524,56	575	606,62	636,81	222,88	222,88	191,04
Psicologo Educación	494,37	22	524,56	575	606,62	636,81	222,88	222,88	191,04
Psicologo S. Sociales Equipo Menores	494,37	22	524,56	575	606,62	636,81	222,88	222,88	191,04
Técnico Programa U.N.E.M.	494,37	22	524,56	500	529,00	559,19	195,72	195,72	167,76
Grupo clasificación 2									
Arquitecto Técnico	468,61	22	524,56	625	655,09	711,04	248,86	248,86	213,31
Técnico Informático	468,61	22	524,56	625	655,09	711,04	248,86	248,86	213,31
Técnico de Contratación	468,61	19	429,30	400	529,00	489,69	171,39	171,39	146,91
Técnico de Aperturas	468,61	19	429,30	400	529,00	489,69	171,39	171,39	146,91
Técnico de Patriomonio	468,61	19	429,30	400	529,00	489,69	171,39	171,39	146,91
Técnico O.A.C.	468,61	18	406,18	400	432,07	369,64	129,37	129,37	110,89
Técnico Empresariales	468,61	18	406,18	400	432,07	369,64	129,37	129,37	110,89
Técnico Compras	468,61	18	406,18	400	432,07	369,64	129,37	129,37	110,89
Trabajador Social Equipo Menores	468,61	18	406,18	450	480,54	418,11	146,34	146,34	125,43
Trabajador Social Dependencia	468,61	18	406,18	450	480,54	418,11	146,34	146,34	125,43
Trabajador Social Inmigración	468,61	18	406,18	450	480,54	418,11	146,34	146,34	125,43
Educador Social Menores	468,61	18	406,18	400	432,07	369,64	129,37	129,37	110,89

Educador Social Integración	468,61	18	406,18	400	432,07	369,64	129,37	129,37	110,89
Monitor de Música	468,61	18	406,18	400	432,07	369,64	129,37	129,37	110,89

Grupo clasificación 3

Administrativo de Prensa	442,20	17	383,07	350	379,17	320,04	112,01	112,01	96,01
Administrativo Subvenciones	442,20	17	383,07	350	379,17	320,04	112,01	112,01	96,01
Administrativo de Apertura	442,20	17	383,07	350	379,17	320,04	112,01	112,01	96,01

Compensación diferencias retributivas Ejercicios 2.008/2.011

Puestos de trabajo	Complemet de puesto	Nivel C.D. Valoración	Importe C. D.	Ptos. C.E. Valoración	Importe C.E. Valoración	Diferencia 2008	35% a abonar en 2.009	35% a abonar en 2.010	30% a abonar en 2.011
Grupo clasificación 4									
Auxiliares Administrativos	360,35	12	267,57	300	330,71	237,93	83,28	83,28	71,38
Auxiliares de Inspección	360,35	12	267,57	400	432,07	339,29	118,75	118,75	101,79
Auxiliar Oficina Turismo	360,35	14	313,81	375	407,84	361,30	126,46	126,46	108,39
Auxiliar Biblioteca	360,35	12	267,57	350	379,17	286,39	100,24	100,24	85,92
Auxiliar O.M.I.C.	360,35	12	267,57	275	306,48	213,70	74,80	74,80	64,11
Fotógrafo	360,35	12	267,57	300	330,71	237,93	83,28	83,28	71,38
Auxiliar Residencia de Ancianos	360,35	12	267,57	500	529,00	436,22	152,68	152,68	130,87
Auxiliar Ayuda a Domicilio	360,35	12	267,57	275	306,48	213,70	74,80	74,80	64,11
Oficiales Albañiles	384,54	14	313,81	350	379,17	308,44	107,95	107,95	92,53
Oficiales Pintor	384,54	14	313,81	350	379,17	308,44	107,95	107,95	92,53
Oficial Mecánico	384,54	14	313,81	425	456,31	385,58	134,95	134,95	115,67
Oficial Herrero	384,54	14	313,81	425	456,31	385,58	134,95	134,95	115,67
Tractorista	360,35	12	267,57	350	379,17	286,39	100,24	100,24	85,92
Conductores	360,35	12	267,57	350	379,17	286,39	100,24	100,24	85,92

Grupo clasificación 5

Peón albañil	343,74	10	221,40	275	306,48	184,14	64,45	64,45	55,24
Peón Fiestas	343,74	10	221,40	275	306,48	184,14	64,45	64,45	55,24
Operario Pintor	343,74	10	221,40	250	278,26	155,92	54,57	54,57	46,78
Ayudante Electricista	343,74	10	221,40	350	379,17	256,83	89,89	89,89	77,05
Operario/a Limpieza	327,59	10	221,40	250	278,26	172,07	60,22	60,22	51,62
Conserje	327,59	10	221,40	200	242,00	135,81	47,53	47,53	40,74
Notificador	327,59	11	244,48	250	278,26	195,15	68,30	68,30	58,55

A la suma del complemento de destino y complemento específico se le restará la cuantía correspondiente al complemento de puesto, fijándose así las diferencias económicas existentes.

La cuantía económica del complemento de puesto, se integrará a partir de 2.009, en los conceptos de complemento de destino y complemento especifico.

La modificación de las retribuciones indicadas, no se correspondería estrictamente con un incremento retributivo, sino a la voluntad de la Corporación Local de hacer extensiva la valoración de puestos de trabajo a todos los empleados municipales, evaluando así las funciones desempeñadas por cada empleado municipal, y cuyo principal objetivo es el fijar las retribuciones complementarias que les corresponden en función del puesto ocupado.

Las modificaciones retributivas acordadas en la propuesta de convenio colectivo que se somete ahora a la aprobación plenaria, se entienden conformes a lo establecido en el art. 4.2 y 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, en redacción dada por el R.D.158/1996, de 2 de febrero, en el que se dispone que el establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, correspondiendo al Pleno su aprobación.

Igualmente, es conforme con lo establecido en el punto 8 del artículo 22 de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, al determinar, en relación al incremento retributivo contemplado en los puntos anteriores de ese mismo artículo, que “lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, entre otras razones.

Por otra parte, para el ejercicio 2.008, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo propuesto, se acuerda el abono de una paga compensatoria, por una sola vez, no consolidable, a incluir en la nómina de diciembre de 2.008, igual para todas las categorías profesionales, por importe de 450 €, en función del número de meses trabajados durante el presente ejercicio .-

Dado que la diferencia de retribuciones entre colectivos de laborales y funcionarios – establecida en la columna “Diferencias 2.008” de la tabla anterior -, no comenzaran a asimilarse hasta el ejercicio 2.009; teniendo en cuenta además que el convenio colectivo vigente hasta la fecha no experimentaba modificación alguna desde el ejercicio 2.001; teniendo en cuenta, igualmente, lo dispuesto en los artículos 22.Tres, párrafo segundo, de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2.008 y 21.Tres, párrafo tercero, de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2.007, en los que se recoge que “la masa salarial del personal laboral experimentará el incremento necesario para hacer posible la aplicación al mismo de una cuantía anual equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos”, sin, por tanto, fijar una limitación “cerrada” e inamovible del 2 por 100, es por lo que consideramos el establecimiento de la misma conforme a derecho.

Cuantificación:

A la hora de cuantificar el coste que para este Ayuntamiento supone el establecimiento de la “paga compensatoria” indicada, se habrá de tener en cuenta que, como consecuencia de la aprobación del organigrama funcional de los distintos departamentos municipales por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 20 de febrero de 2.007, ya se contempla en la plantilla municipal y relación de puestos de trabajo aprobadas para el ejercicio 2.008, vacantes que - actualmente y de forma provisional-, se encuentra ocupadas por personal temporal, pero cuyos costes fueron consignados en las vacantes funcionariales con objeto de su inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público para 2.008-.

En el supuesto indicado, el abono de la paga compensatoria a los empleados municipales que los ocupan no supondrá incremento de costes al ser las retribuciones anuales de los funcionarios municipales superiores a las establecidas para el personal laboral.

Teniendo en cuenta lo indicado, se pasa a cuantificar la “paga compensatoria” en función del numero de empleados municipales que a 8 de octubre de 2.008 – fecha prevista de la aprobación del convenio colectivo por el Pleno Municipal-, se encuentran contratados por este Ayuntamiento, así como en proporción al número de meses trabajados por cada uno de ellos durante el presente ejercicio:

Núm de Trabajadores	Días trabajados	Paga compensatoria en días	Importe de paga	Tipo de cotización	Cuota Empresa S. Social	Coste Total
Licenciados						
2	720	1,25	900,00	33,25%	299,25	1.199,25
3	1.046	1,25	1.307,50	32,10%	419,71	1.727,21
Diplomados						
5	1.650	1,25	2.062,50	32,10%	662,06	2.724,56
5	1.550	1,25	1.937,50	33,25%	644,22	2.581,72
Administrativos						
1	360	1,25	450,00	32,10%	144,45	594,45
Auxiliares						
32	9.900	1,25	12.375,00	32,10%	3.972,38	16.347,38
12	3.300	1,25	4.125,00	33,25%	1371,56	5.496,56
Ofic/Conduc/						
7	2.070	1,25	2.587,50	38,40%	993,60	3.581,10
5	1.620	1,25	2.025,00	35,00%	708,75	2.733,75
2	360	1,25	450,00	38,40%	172,80	622,80
2	510	1,25	637,50	33,25%	211,97	849,47
Conserjes/Notifica						
5	990	1,25	1.237,50	32,10%	397,24	1.634,74
Peones/Limpiadoras						
11	3.360	1,25	4.200,00	33,25%	1.396,50	5.596,50
10	2.490	1,25	3.112,50	38,40%	1195,20	4.307,70
13	2.070	1,25	2.587,50	35,00%	905,63	3.493,13
				Coste Total.....		53.490,31

Para el cálculo anterior hemos pasado el importe anual de la paga compensatoria a importe diario, multiplicando este por el número de días que acumularían los trabajadores a los que, proporcionalmente, se les habría de abonar la misma.

Igualmente, se conoce el texto íntegro del Convenio Colectivo del personal Laboral de este Ayuntamiento, que dice así:

"CAPITULO I: **DISPOSICIONES GENERALES**

Articulo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las retribuciones y condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral, en el ámbito funcional del Ayuntamiento de Rota y Organismos Autónomos.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se considerarán bases o líneas orientadoras en la aplicación y desarrollo del presente convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Federación Española y Andaluza de Municipios y Provincias (FEMP y FAMP).

Artículo 2.- **Personal excluido**

Se excluyen del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal contratado como consecuencia directa de subvenciones recibidas de otras Administraciones Públicas para el desarrollo de obras o programas específicos. Este personal, en sus relaciones laborales y retribuciones, estarán a lo establecido en sus contratos de trabajo y Estatuto de los Trabajadores.

- Igualmente, estarán excluidos del presente convenio el personal contratado como consecuencia de la puesta en marcha de programas de fomento de empleo, de iniciativa municipal, destinados a colectivos específicos de la población, con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral.

- El personal que desempeñe sus funciones en Escuelas Taller y Casas de Oficios.

- El personal contratado por otros Organismos o Administraciones Públicas y que, sin embargo, están a disposición del Ayuntamiento de Rota.

- Los profesionales contratados mediante contratos de carácter administrativo, así como el personal de confianza y de Alta Dirección, que estarán a lo dispuesto en los respectivos pliegos de condiciones y contratos o documentos de nombramientos en su caso.

Artículo 3: Ámbito temporal y denuncia.

El tiempo de duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, entrando en vigor el uno de enero de dos mil ocho, teniendo vigencia hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once.

No obstante lo anterior, las modificaciones económicas entrarán en vigor en la fecha indicada en el anexo correspondiente.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha de vencimiento.

En caso de denuncia, la negociación del nuevo Acuerdo se comenzará en el mes siguiente a la presentación de la nueva propuesta de modificación.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Acuerdo.

Artículo 4 : Comisión de seguimiento.

Se constituirá una Comisión de seguimiento, presidida por el Alcalde o persona en quien delegue, integrada por los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa y los miembros de la Corporación que ésta designe, que velará por el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento, en cuanto a competencias y procedimiento de actuación, se atendrá a las siguientes normas de funcionamiento:

"Normas de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento" del Convenio Colectivo sobre condiciones de trabajo del personal Laboral del Ayuntamiento de Rota

OBJETO Y ÁMBITO.

Artículo 4.1: Definición y ámbito.

4.1.1-La Comisión de Seguimiento, presidida por el Alcalde o persona en quien delegue, es el órgano encargado del seguimiento, control, interpretación y aplicación, en su caso, del Convenio Colectivo de los empleados municipales del Ayuntamiento de Rota.

4.1.2.- En lo no previsto en estas normas resultará de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y demás legislación vigente sobre la materia.

ORGANIZACIÓN.

Artículo 4.2: Composición.

La Comisión de Seguimiento está compuesta por los siguientes miembros:

a) De una parte, los representantes del Ayuntamiento de Rota en un número coincidente con el de los representantes sindicales, nombrados por la Alcaldía - Presidencia, pudiendo estar estos representados en la Comisión por el Alcalde y/o Delegado de Personal, de ser inviable la asistencia de todos ellos.

b) De otra parte los representantes sindicales integrantes del Comité de Empresa.

c) Los Delegados de las distintas Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

d) Por la partes se podrá proceder al nombramiento de asesores, con voz pero sin voto.

Artículo 4.3.: Constitución y Representatividad .

La Comisión de Seguimiento, quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la Administración, las organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de la representatividad sindical en la misma.

Artículo 4.4.- Competencias.

4.4.1.- Como se recoge en el artículo 4.1 de las presentes normas, la Comisión de Seguimiento, será la encargada del seguimiento, control, interpretación y aplicación, en su caso, del Convenio Colectivo sobre condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Rota.

4.4.2.- Igualmente, en el seno de la Comisión, serán tratados todos aquellos asuntos que – previamente considerados por el Comité de Empresa-, les hayan sido dirigidos por los empleados municipales a los que les es de aplicación el presente convenio, sobre aquellas cuestiones que hubiesen podido surgir por aplicación de este.

4.4.3.- Será también competencia de la Comisión de Seguimiento, en este caso mixta, laborales y funcionarios, el acordar, en el marco de las asignaciones presupuestarias anuales que se pacten para cada ejercicio, las ayudas a la nupcialidad, natalidad, incentivos por años de servicio, o el proponer el atender situaciones personales o riesgos imprevisibles a los que puedan enfrentarse los empleados municipales.

A estos efectos, la consignación presupuestaria para este fin durante el presente ejercicio, será la ya contemplada en el Presupuesto Municipal para 2.008, modificándose para los próximos ejercicios a propuesta de la Comisión Mixta de Seguimiento – laborales y funcionarios -, para su posterior elevación al Pleno Municipal.

4.4.4.- De otra parte, también será competencia de la Comisión de Seguimiento, el proponer los incentivos a la jubilación de los empleados municipales, en el marco de medidas de reestructuración de puestos de trabajo o planes de empleo.

A estos efectos, la consignación presupuestaria para este fin durante el presente ejercicio, será la ya contemplada en el Presupuesto Municipal para 2.008, modificándose para los próximos ejercicios a propuesta de la Comisión Mixta de Seguimiento para su posterior elevación al Pleno Municipal.

NORMAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO.

Artículo 4.5: Reuniones y convocatorias.

4.5.1.- La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, los segundos lunes de cada mes, a las diez horas, previa convocatoria de la Presidencia.

En el supuesto de coincidir en festivo, o por imposibilidad de la Presidencia de la Comisión, procederá nueva convocatoria en el plazo de los diez días siguientes.

En el caso de que alguna de las partes no pudiese asistir por motivos justificados, previa comunicación con antelación de setenta y dos horas, se podrá posponer para otro día, previo acuerdo de las partes.

4.5.2.- Corresponderá a la Administración la realización de la oportuna convocatoria, que será remitida a cada organización sindical con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su celebración. En la misma deberá constar lugar, día y hora de celebración, orden del día comprensivo de los asuntos a tratar, así como copia de la documentación pertinente para el estudio de los temas objeto de debate, y borrador del acta de la sesión anterior.

4.5.3.- No obstante lo establecido en el punto 4.5.1, la Comisión de Seguimiento podrá ser convocada con carácter de urgencia, cuando así lo estime conveniente la Presidencia – por la urgencia de los asuntos a tratar -, o a petición de la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Empresa, indicando a la Presidencia el motivo de la misma.

4.5.4.- En el supuesto de que la convocatoria haya sido promovida por la representación sindical, esta se llevará a cabo dentro de los cinco días siguientes a su petición.

Artículo 4.6: Orden del día.

a). El orden del día de las reuniones será fijado por la Presidencia, una vez oída la representación sindical.

b).- Se relacionarán los asuntos que vayan a ser objeto de debate en la reunión de que se trate.

c).- La Comisión, una vez iniciadas las reuniones y salvo acuerdo en contrario, debatirá todos los puntos del orden del día.

d).- No podrán tratarse asuntos no incluidos en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Mesa y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.-

Artículo 4.7: Actas.

4.7.1.- De cada sesión o reunión que celebre la Mesa se levantará acta, que contendrá una relación sucinta de las materias debatidas, con indicación de asistentes, circunstancias de lugar y tiempo, y demás incidencias que procedan.

4.7.2.- Las actas serán confeccionadas por el Secretario y deberán ser signadas, además de por éste, por un representante de cada una de las partes.

Artículo 4.8: Secretario de la Comisión.

Actuará de Secretario de la Comisión un funcionario adscrito al Departamento de Recursos Humanos y Organización.

DE LOS ACUERDOS.

Artículo 4.9: Eficacia y validez.

4.9.1.- La adopción de acuerdos requerirá para su validez y eficacia general, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes de la Comisión, rigiendo para ello el voto ponderado en función de la representatividad que ostenten las partes.

4.9.2.- Los acuerdos alcanzados serán elevados a la Alcaldía o Delegación de Personal para, en función de las competencias ejercidas, proceda a dictar la resolución definitiva para la ejecución de lo acordado.

Artículo 4.10: Mediación.

4.10.1.- Para la posible resolución de conflictos sobre el alcance o aplicación de lo dispuesto en el Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo, en los que no haya sido posible el alcanzar un acuerdo previo entre las partes en, al menos dos ocasiones, se procederá a instar su resolución a través del S.E.R.C.L.A (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía).

4.10.2.- La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito.

4.10.3.- Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

4.10.4.- La propuesta realizada, de ser ello necesario, será sometida a Pleno para su aprobación definitiva.

Artículo 5º.-Comisión de igualdad

En el seno de la Comisión de Seguimiento, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades que informará sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores, controlará las prácticas de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, introducirá medidas oportunas para establecer una participación igualitaria y evitará que se lleven a cabo discriminaciones por razón de sexo.

Esta comisión tendrá las funciones siguientes:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.

2. Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, e intervenir en el caso de que se detecten.

3. Negociar acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.

4. Colaborar en los términos establecidos por la legislación vigente en la materia, en los procesos de selección de personal, promoción y acceso a la formación para garantizar y promover la participación de las mujeres, así como para eliminar todas las situaciones de desventajas laborales.

5. Proponer acciones formativas para el conocimiento e implantación de un uso igualitario del lenguaje administrativo.-

6. Realización de informes en los que se analicen la situación del personal que integra la plantilla, recogiendo datos acerca de la ocupación de los distintos puestos de trabajo, detectando la existencia de una segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, los obstáculos que tienen las mujeres para mejorar su relación laboral, con el fin que éstas se promocionen y vayan ocupando puestos de responsabilidad, de la retribución media de las mujeres con respecto a la de los hombres, etc.

7. Estudiar y proponer a la Comisión de Seguimiento, la viabilidad de la implantación de aulas de guardería en días no lectivos en los centros escolares que no coincidan con días inhábiles en la administración.

CAPITULO II: GARANTIAS

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan o absorben, en su conjunto y en cómputo anual, todas las existentes a 31 de diciembre de 2.007, cualquiera que fuese su origen y denominación.

Artículo 7.- R**espeto a situaciones más beneficiosas.**

No obstante lo establecido en el artículo anterior, se respetará las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en éste Convenio.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN

Artículo 8º.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos municipales.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia 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 identificación y valoración de los puestos de trabajo.
f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 9.- Planificación de recursos humanos

9.1.-Planes de ordenación de recursos humanos.

9.1.1.- Cuando la situación o características particulares de los servicios municipales lo exija, el Ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinadas de diversas medidas para un ámbito determinado o para varios servicios.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

9.1.2.- Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
b) Suspensión de incorporaciones de personal externo.
c) Procedimientos de movilidad forzosa.
d) Cursos de formación y capacitación.
e) Concursos de traslados
f) Medidas específicas de promoción interna
g) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes (art.69 de la Ley 7/2007).

Los trabajadores que en su día se hubieran visto afectado por un Plan de Empleo y se encontrara en situación de desempleo, tendrá la misma consideración para su reincorporación que el personal funcionario citado en las situaciones reseñadas en el párrafo anterior.

9.2.-Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo deberá contener necesariamente las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

La publicación de la Oferta de Empleo, obliga a los órganos competentes a proceder a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes comprometidas en las mismas, así como a la realización y finalización de los procesos selectivos dentro del plazo establecido en el art. 70.1 del EBEP.

En todo caso, antes de convocar una Oferta de Empleo Público se estudiará, a través de la Comisión de Seguimiento, la posibilidad de cubrir las plazas vacantes cuya convocatoria se pretende, con el personal existente mediante la reasignación de efectivos atendiendo siempre al sistema de promoción interna, tanto vertical como horizontal. No obstante lo anterior, siempre tendrá preferencia el personal que pudiera encontrarse en la situación de “expectativa de destino” y/o de “excedencia forzosa”.

9.3.-Relación de Puestos de Trabajo.

Es función de la relación de puestos de trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y determinación de las tareas y funciones que a cada uno de ellos corresponde.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical, de las normas que fijen los criterios generales para la aprobación de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

a) Denominación o categoría.
b) Características esenciales.

c) Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
d) Adscripción del puesto a personal funcionario o laboral en atención a la naturaleza de su contenido.
e) Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o clases de funcionarios, o categorías de personal a quienes se reservan.
f) Forma de provisión (concurso, concurso-oposición, oposición libre o libre designación).
g) Indicación de si se trata o no de puestos singularizados.
h) Nivel de complemento de destino.
i) Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.
j) Desarrollo de las funciones que realiza en el puesto de trabajo.

Cuando a criterio del Ayuntamiento exista la necesidad o urgencia de crear un nuevo puesto de trabajo no contemplado en la RPT, o cuando cualquier puesto de trabajo que tenga que desempeñar por un período superior a un mes, funciones de superior categoría correspondiente a un puesto no contemplado en la RPT en el departamento u área de trabajo donde presta sus servicios por alguna necesidad u otra circunstancia fundada en criterios objetivos, se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento antes de su nombramiento.

Artículo 10º.- Grupos profesionales.

Sería conveniente introducir algún tipo de clasificación profesional (se toma como referencia el Convenio Único de la Administración del Estado:

Sistema de clasificación:

1.- El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público.

Grupos profesionales:

2.- Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieran un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo 2.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluyen además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo 3.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores cuya titulación académica de formación profesional y específica, les habilita para el desempeño de tareas de gran especialización, pudiendo supervisar las tareas y trabajo de algunos colaboradores.

Formación: Formación Profesional de grado superior y/o formación laboral equivalente.

Grupo 4.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con elevado grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren amplia experiencia y un grado considerable de responsabilidad, así como aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, de grado medio y/o formación laboral equivalente.

Grupo 5.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes y / o formación laboral equivalente.

Grupo 6.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Así mismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencias y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria. Igualmente, pueden carecer de formación académica, pero con experiencia profesional que les capacite para el desempeño del puesto de trabajo en cuestión.

3. Para los Grupos III a VI se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos seis meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V y VI, 200 horas para el grupo IV o 300 horas para el grupo III.

Artículo 11.- Selección de personal

1.- La selección de personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2.- El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición.

3.- Con carácter general, la selección de personal para las categoría profesionales correspondientes a los Grupos I y II se hará por el sistema de concurso-oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos III a VI, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado, podrá llevarse a cabo la selección de personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos III a VI.

Artículo 12.- Promoción

1.- Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

2.- Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo que acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción.

3.- La promoción para las categorías profesionales se hará, con carácter general, por el sistema de concurso. Será requisito indispensable para poder acceder mediante promoción a una categoría el poseer la titulación exigida para el grupo profesional y puesto de trabajo concreto y/o haber superado un curso de habilitación – cuyo contenido y desarrollo se acordará en el seno de la Comisión de Seguimiento, de acuerdo con el personal técnico que los imparta -, específico para cada categoría profesional a la que se aspire.

4.- Igualmente, también se podrán llevar a cabo promociones a puestos de trabajo de un nivel superior dentro del mismo grupo profesional, mediante la superación de cursos de formación específicos convocados al efecto.

Artículo 13.- <u>Reubicación de personal.-</u>

En el caso de que el Ayuntamiento decidiese modificar o suprimir un servicio, fundación, patronato, negociado o cualquiera de sus dependencias, éste garantizará la continuación de la relación laboral de los trabajadores fijos de plantilla (y fijos – discontinuos), con todos los derechos adquiridos en que se encontrasen en ese momento, como mínimo la misma escala salarial y en un puesto acorde con su capacidad, debiéndose interesar informe previo al Comité de Empresa, el cual será de carácter consultivo y no vinculante.

Artículo 14º.- Incompatibilidades.-

Como regla general de aplicación a todos los puestos de trabajo, se estará a lo previsto en la legislación vigente (Ley 53/84 y demás disposiciones aplicables), y en tanto no sea desarrollada dicha Ley para la Administración Local, se aplicará como tal el Real Decreto 598/85 sobre

Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Cuando el Ayuntamiento autorice a algún trabajador, que así lo solicitase, el reconocimiento de compatibilidad conforme a ley, dispensa sobre incompatibilidad, dará cuenta, a efectos de conocimiento, al Comité de Empresa. -

CAPITULO IV: RELACIONES CONTRACTUALES.

Artículo 15.- Relaciones contractuales.-

1.- Principios generales.

Los puestos de trabajo que, incluidos en las Relaciones de Puestos de trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo.

2.- Bolsa de Trabajo

2.1.- En las bases de las convocatorias para el acceso a la condición de personal laboral fijo, se estudiará la posibilidad de incluir la constitución automática de Bolsas de Trabajo con las personas que hayan, en el caso de Concurso-Oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de las puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes convocatorias. A estos efectos, se irán publicando según las necesidades de cobertura de puestos las correspondientes resoluciones de integrantes de la Bolsa de Trabajo para cada categoría profesional, que sustituirán a las que estuvieran en vigor hasta la fecha de su publicación.

2.2.- En lo no previsto en este convenio, a las Bolsas de Trabajo les será de aplicación la normativa de funcionamiento actualmente en vigor.

3.- Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo.

Para las contrataciones temporales que no se lleven a cabo a través de Bolsa de Trabajo, por la no existencia de la misma para la categoría profesional que sea necesario cubrir, se procederá, con carácter general, a presentar oferta genérica de empleo ante el Servicio Público de Empleo, indicando los requisitos de la categoría profesional y, en su caso, los del puesto a cubrir.

Artículo 16.- Periodo de Prueba.

Se establece un período de prueba con una duración de tres meses para los grupos I y II, y de un mes para los grupos III a VI.

No se exigirá el período de prueba antes referido, cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contrata laboral u ocupación, por un período equivalente, al menos al periodo de prueba.

Artículo 17.- Provisión de puestos.

1.- Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán, con carácter general,

por el procedimiento de concurso de traslados, por el cual el personal laboral fijo opta a la cobertura de los puestos que con tal carácter correspondan a la categoría profesional que se ostenta, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y se tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concursa.

2.- Por la Alcaldía se efectuará la convocatoria, tramitación y resolución del concurso de traslados relativo a los puestos vacantes y presupuestariamente dotados que existan en la Relación de Puestos de Trabajo. Asimismo, afectará a las resultas del propio concurso. A estos efectos, se entiende pro resultas los puestos que deje vacantes el personal como consecuencia de la adjudicación de un nuevo puesto en la resolución del concurso, excluyéndose de este régimen los puestos denominados como a extinguir.

3.- El contenido de la convocatoria se tratará en la Comisión de Seguimiento

CAPITULO V: MOVILIDAD

Artículo 18.- Movilidad funcional

1.- La movilidad funcional, de forma provisional, dentro del mismo Grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen, y durará el tiempo estrictamente necesario para proceder a su cobertura reglamentaria, valorándose para ello, no sólo la antigüedad, sino también los conocimiento de los posibles candidatos existentes en la plantilla.

2.- Igualmente, la movilidad funcional, de forma provisional, correspondiente a categorías de un Grupo profesional superior se realizará por el tiempo estrictamente necesario, estando limitada por la titulación exigida o la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza, valorándose para ello, no sólo la antigüedad, sino también los conocimientos de los posibles candidatos existentes en la plantilla.

La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial total existente entre ambos puestos, siendo el único medio válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en el artículo 12 de este Convenio Colectivo. No obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

3.- La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso los quince días. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad.

4.- En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 19: Movilidad por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia del empleado municipal interesado o a instancia del Ayuntamiento, a otra categoría del mismo Grupo profesional o

inferior – con la garantía de las retribuciones percibidas hasta la fecha -, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán resueltas por la Alcaldía, previo informes médicos correspondientes, dando traslado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento. Esta movilidad estará condicionada a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por el propio Ayuntamiento.

CAPITULO VI: JORNADA LABORAL

Articulo 20 .- Jornada laboral.-

1. La duración máxima de la jornada general de trabajo será – en tanto continúe vigente la remisión del art. 94 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local -, la establecida en cada momento para la Administración General del Estado, siendo el horario, con carácter general, el comprendido entre las 8:00 y las 15:00 horas, y en cualquier caso el cómputo diario no podrá superar las 8 hora**s,** salvo para aquellos trabajadores con turnos de trabajo rotatorio, en el que uno de esos turnos de trabajo podrá ser superior al número de horas indicadas (turno de noche).

2.- Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, se podrá establecer un horario flexible con el animo de reflejar las necesidades de los empleados municipales para ir avanzando en la conciliación familiar, estableciéndose, como referencia, un bloque de horario fijo de atención al público de 9,00 a 14,00 horas en invierno y de 9,00 a 13,00 horas en verano.

Las solicitudes de adaptación de horario de trabajo serán tratadas en la Comisión de Seguimiento, siempre que las mismas puedan afectar a la organización de los servicios.

Aquellas que no planteen inconvenientes a nivel de organización, serán resueltas directamente por la Alcaldía o, en su caso, por la Delegación de Personal, dándose cuenta a la Comisión de Seguimiento.

Existirá una tolerancia horaria de 5 minutos a la entrada de la jornada.

3.- Se exceptúa de lo dispuesto en el apartado anterior a los trabajadores contratados de forma expresa para cubrir un servicio determinado en el que sea necesario la prestación del servicio en jornada partida, o en turno de tarde, así como a aquellos otros que a la entrada en vigor del presente convenio ya vengan realizando esta jornada laboral.

4.-Caso de modificación en la legislación vigente que afectara al cómputo horario, se procederá a la convocatoria de la Comisión Seguimiento, a fin de proceder a la posible adecuación del presente artículo.

La jornada semanal será prestada de forma continuada preferentemente, y en caso de que por necesidad del servicio, se establezca un horario distinto, será negociado y pactado con los representantes sindicales, en los términos previstos en la legislación vigente.

5.- En el periodo comprendido entre los días 15 de Junio al 15 de septiembre, la jornada se reducirá en una hora a la salida.

Esta reducción de horario no será de aplicación a aquellos trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, con dedicación inferior a cinco horas y media diaria de trabajo.

Durante la Semana Santa, (lunes, martes y miércoles,) la Feria de Primavera (jueves, viernes y lunes de resaca) y las Fiestas Patronales del Rosario (jueves y viernes u otros dos días, según coincida el día de fiesta local), el horario será de 9'00 a 14'00 horas.

Aquellos empleados municipales que por razones del servicio no puedan efectuar las reducciones de jornadas de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, le serán abonadas las horas como extraordinarias o en descanso en función de las necesidades del servicio.

Cuando alguno de los 14 días festivos del año coincida en sábado, los empleados municipales podrán disfrutar de otro día a cambio.

6.- Las guardias serán obligatorias para todos los empleados municipales que sus puestos de trabajo la requiera, abonándoseles un complemento de productividad, que será negociado con los representantes sindicales.

7.- Los servicios extraordinarios, serán comunicados por escrito al menos con 24 horas de antelación, como mínimo, siendo retribuidos por horas extraordinarias, motivando la urgencia.

Ante la inmediatez para cubrir un servicio por falta de personal ante bajas por enfermedad o cualquier otra eventualidad de carácter urgente y no puedan ser previstos con la antelación suficiente, éstos, serán ofrecidos al personal de igual categoría que desempeñe puestos de trabajo igual o similares al afectado. Caso de no ser aceptados será asignado por el Jefe del Servicio procurándose que de forma inmediata el puesto sea cubierto reglamentariamente. Esta situación no deberá mantenerse durante más de dos jornadas laborales.

8.- Si por necesidades del servicio, la jornada a realizar superase habitualmente el número de horas establecido se abonará la correspondiente retribución que se fija en el Anexo IV.

Artículo 21.- **Jornada a turno.**

En aquellos Centros o Servicios del Ayuntamiento en los que la jornada laboral se preste en sistema de turnos, éstos se efectuarán de manera rotativa.

Asimismo, los turnos de descanso semanal, rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los trabajadores del Centro o Servicio. Entre turno y turno deberá de transcurrir un periodo de doce horas como mínimo.

A los efectos indicados, los cuadrantes de turnos de trabajo y descanso, en aquellos servicios que sean necesarios, tendrán que ser expuestos, para conocimiento de los trabajadores, con al menos una semana de antelación, debiendo los mismos guardar un orden razonable.

Artículo 22.- Descanso diario.

Cada trabajador, con conocimiento del Jefe de Servicio correspondiente, dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo efectivo. Este periodo de descanso, en los servicios de oficinas y de atención al público, será entre las 8,00 y las 11’00 horas, no pudiendo afectar a la prestación de los servicios, siendo responsabilidad del jefe respectivo que los mismos queden atendidos en todo momento.

Este descanso diario de treinta minutos no será de aplicación a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo sea a tiempo parcial, salvo que realicen una jornada de trabajo de, al menos, cinco horas y media continuada, así como a aquellos otros que disfruten de reducción de jornada de cualquier tipo, y no superen dicha jornada de trabajo.

Artículo 23.- **Descanso semanal.**

Como norma general, los trabajadores descansarán los sábados, domingos y festivos.

En aquellos casos en el que por necesidades del servicio no sea posible descansar en estos días, el trabajador tendrá derecho a descansar en la misma semana igual número de días, o le serán abonados los mismos como horas extraordinarias.

Artículo 24.- Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.-

1. Por razones de guarda legal, cuando el empleado municipal 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 municipal que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o parejas de hecho de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. (art. 37.5 E.T.)

2. Si dos trabajadores generan este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo cuando así lo exijan las necesidades del servicio, aunque será posible el ejercicio sucesivo por los distintos solicitantes dentro del plazo máximo previsto.

La negativa al disfrute simultáneo deberá ser motivada, entendiéndose justificada cuando su ejercicio simultáneo suponga importantes dificultades para el correcto desarrollo de los servicios públicos.

En los supuestos de separación o divorcio sólo podrá ejercer este derecho quien tenga la custodia del menor; en los demás casos se tendrá en cuenta quien presentó antes la solicitud, y en caso de simultaneidad se recurrirá al acuerdo entre las partes.

Si se trata de dos sujetos causantes diferentes, la limitación anterior no se aplicaría y ambos solicitantes tendrían derecho a la correspondiente reducción de jornada.

Dentro de los límites temporales previstos legalmente, es posible ejercer este derecho varias veces respecto del mismo sujeto causante.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador debe comunicar esa elección con 15 de días de antelación. En el caso de existir varios turnos de trabajo, el trabajador tendrá derecho a elegir libremente el que le resulte más conveniente para poder atender sus responsabilidades familiares.

4. A esta reducción de horario pueden acceder tanto el personal laboral temporal como el indefinido y fijo de plantilla, si bien el límite temporal para los primeros vendrá dado por la duración de sus contratos de trabajos.

Artículo 24 bis.- Reducción de jornada por edad próximo a la jubilación.-

El empleado municipal al que falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPITULO VII: VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25 .- Vacaciones.

1.- Se disfrutarán en un periodo anual retribuido de un mes con las siguientes modalidades, de acuerdo con las necesidades del servicio y procurando atender en todo momento las peticiones de los trabajadores:

- Un mes natural ininterrumpido o veintidós días hábiles.
- Dos períodos de quince días.
- Períodos mínimos de cinco, once días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, pudiéndose iniciar este periodo en cualquiera de los días hábiles de la semana.

Asimismo, todos los trabajadores/as tendrán derecho a ampliar sus vacaciones anuales en los días que se indican, en función de los años de servicios, conforme al siguiente detalle:

- 15 años de servicios = 1 día hábil
- 20 años de servicios = 2 días hábiles
- 25 años de servicios = 3 días hábiles
- 30 años de servicios = 4 días hábiles
- 40 años de servicios o más = 5 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio

2.-Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Alcaldía o Delegación de Personal el disfrute de las vacaciones fuera del año natural, con objeto de evitar la compensación económica de las mismas.

3.- A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales y será de aplicación lo dispuesto en la Resolución de 20 de diciembre de 2.005, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al Servicio de la Administración General del Estado, especialmente el apartado Primero_4.c), que dice: *“La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.”*

4.-El período de vacaciones de los trabajadores se disfrutará, preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, salvo acuerdos distintos adoptados por la Comisión de Seguimiento que valorará tanto el

servicio a prestar al ciudadano como los derechos de los trabajadores afectados, estando dichos acuerdos abiertos a negociaciones entre el Comité de Empresa y la Delegación de Personal, entendiéndose los mismos incluidos en el presente Convenio Colectivo.

En aquellos casos que por circunstancias del servicio no puedan ser disfrutadas en dicho periodo, las vacaciones se aumentaran en tres días que disfrutarán a petición del interesado cuando el servicio lo permita.

Lo establecido en el párrafo anterior no operará para los empleados municipales con contratos de trabajo formalizados para cubrir servicios durante la temporada estival o para sustitución de vacaciones.

5.- Cuando ambos cónyuges se encuentren trabajando, disfrutaran las vacaciones en el mismo periodo, si así lo solicitan.

6.- Los días de vacaciones, cuando queden periodos de pico inferiores a cinco días, se podrán unir a los distintos tipos de permisos o licencias, contando siempre con el conforme del Delegado y/o Jefe del Servicio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

7.- Por la Delegación de Personal, y oídos los Jefes directos, Delegados de Servicios y Representantes de los Trabajadores, en el mes de diciembre se fijarán, de acuerdo con las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones sobre el que los Representantes de los Trabajadores emitirán un informe previo, no vinculante, en caso de discrepancias.

8.- En caso de enfermedad coincidente con las vacaciones se interrumpirán estas últimas para continuarlas cuando las necesidades del servicio lo permitan, atendiendo en lo posible la petición del trabajador. La baja tendrá que acreditarse con el parte facultativo en el momento de la enfermedad.

En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad ó afinidad, el trabajador podrá solicitar con cargo al disfrute de su periodo de vacaciones, cuantos días necesite para atender a dicha necesidad, siendo el máximo el periodo de vacaciones que tenga que disfrutar ese mismo año. Ahora bien, si por estar circunstancias, algún trabajador lo solicitase con cargo al año o ejercicio siguiente, tendrá que ser aprobado por el Órgano correspondiente a propuesta de la Comisión de Seguimiento.

9.- En ningún caso el periodo de vacaciones podrá ser compensado económicamente, salvo que se produzca la finalización del contrato de trabajo, en cuyo caso le será abonado el periodo de tiempo proporcional que le corresponda en la nómina de liquidación, siempre que no haya sido posible su disfrute.

10.- En aquellos centros de trabajo en los que por necesidades del servicio no se puedan disfrutar las vacaciones durante los meses de Junio a Septiembre, las disfrutarán al menos un 7% del personal afectado.

En aquellas dependencias donde no exista proporcionalidad del 7%, disfrutará dicho periodo de vacaciones, al menos, un trabajador, teniendo carácter rotativo para los años posteriores.

11.- En el caso de que la empleada municipal en situación de maternidad no haya disfrutado las vacaciones anuales en el año natural, éstas se disfrutarán en el año siguiente. A petición de la funcionaria se podrán unir al periodo de maternidad.

Artículo 26.- **Licencias retribuidas**.

Los empleados municipales tendrán derecho a permiso retribuido, previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que les sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

5. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, dieciocho días naturales. Este permiso podrá ser acumulado al periodo reglamentario de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. El día del evento debe de encontrarse dentro del periodo de licencia solicitado.

6. Dos días por nacimiento de hijo.

7. Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando la licencia sea motivada por ingreso hospitalario de familiar, y este ingreso se prevea prolongado, requiriendo la presencia de familiar, la licencia podrá ser utilizada en días no continuos a fin de que el trabajador pueda alternar su presencia en el centro hospitalario con otros familiares.

Cuando se produzca hospitalización de cónyuge o hijos, por razón de enfermedad muy grave, y si una vez agotado el permiso legalmente establecido continua la hospitalización, el empleado municipal podrá solicitar la ampliación de los días de licencia durante el tiempo en que permanezca ingresado, siendo éstos días compensados con las vacaciones anuales (incluso de ser necesario las del año siguiente), asuntos personales o permisos a cambio de horas extraordinarias .

8. Por muerte de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad un día.

9. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

10. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que establezca la legislación vigente o que se determinen. se determinen reglamentariamente.

11. Estudios académicos: Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y organismos públicos, durante los días de su celebración. Se entenderán como "exámenes finales" y "pruebas definitivas de aptitud y evaluación", tanto las que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Deberá ser acreditado documentalmente o se computará como "asuntos personales". Se entenderán incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstas en las correspondientes convocatorias para ingreso en los Cuerpos o Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos.

12. Por asistencia a cursos organizados por este Ayuntamiento, Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir, Mancomunidad de Municipios Bahía de Cádiz, la FEMP, la FAMP y en general cualquier otro organismo público, dentro del Plan de Formación Continua, siempre que sea autorizado previamente por el Ayuntamiento.

13. Matrimonio de hijos o padres. Un día natural siempre que coincida con el de la celebración de la boda.

14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deba realizarse dentro de la jornada de trabajo por las funcionarias embarazadas.(art. 48.1.e) E.B.)

15. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada municipal 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. (art. 48.1.f) E.B.)

16. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. (art. 37.4 bis E.T.)

17. 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. Este permiso será concedido por el Jefe del Servicio, previo conocimiento del Delegado del Servicio.

18. Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre. Cuando coincidan en festivos, podrán ser compensados por otros dos días a elección del empleado municipal.

19. Las visitas médicas, salvo casos de asistencia a consulta de especialistas que implique desplazamiento fuera de la localidad, se entenderá por el tiempo imprescindible que dure dicha consulta. En aquellos casos no justificados que dicha visita implique la falta de asistencia durante toda la jornada, se descontará el día de sus haberes.

20. Puentes.- Durante el primer trimestre de cada año, la Comisión de Seguimiento establecerá un día festivo a efectos laborales. Únicamente funcionará la oficina del Registro e Información.

21. Otras licencias.- Si algún empleado municipal solicitase nueva licencia fundada en motivos excepcionales el Ayuntamiento estudiará el caso planteado previo informe del Comité de Empresa, en los términos establecidos en el art. 40.1.d) del E.B.

22. **Licencia por asuntos particulares**.- A lo largo del año, los empleados municipales podrán disfrutar de hasta seis días de permiso por asuntos particulares, más dos días de libre disposición, sin que puedan ser acumulados entre sí en más de cuatro días, salvo que las necesidades del servicio lo permitan, ni unido al período de vacaciones. Cuando por razones del servicio no puedan ser disfrutados durante el año natural, podrán concederse hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Esta licencia se aplicará a los empleados municipales con contratos de trabajo temporales en la parte proporcional correspondiente, una vez los contratos superen los tres meses de duración, por sí o acumulados dentro del ejercicio natural.

23. Además de los días establecidos de asuntos particulares en este Acuerdo se aplicará lo dispuesto en la Ley 7/2007 de 12 de abril (EBEP), con relación al art. 48 apartado 2, que dice “los empleados municipales funcionarios 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 referenciado”. (art. 48.2 del E.B.)

24. Celebración del día de santa rita: Los empleados municipales laborales disfrutarán, al igual que los funcionarios municipales, el día de Santa Rita, 22 de Mayo. La fijación del día coincidirá con el que se establezca para los funcionarios municipales.

Artículo 27.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

1. **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 municipal 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, 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 esta 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 aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado municipal, a partir de la decisión administrativa o judicial del 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- **Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:** tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la finalización del permiso por nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los punto 1 y 2 de este artículo.

En los casos previstos en los punto 1, 2 y 3, 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 empleados municipales que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

4.- **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:** las faltas de asistencia de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

5.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado municipal 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.

Articulo 28.- Permisos no retribuidos:

El empleado municipal fijo de plantilla, así como aquellos otros empleados municipales que cuenten con dos años como mínimo de servicio activo en el Ayuntamiento de Rota, podrán solicitar permiso sin sueldo por un máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso solo podrá ejercitarse por aquellas personas que tenga dos años de antigüedad en el Ayuntamiento o bien haya transcurrido dos años desde el reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidas con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la jefatura de servicio. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

ARTICULO 29.- EXCEDENCIAS.-

1. La excedencia de los empleados municipales fijos de plantilla podrá adoptar las siguientes modalidades:

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

2. El trabajador fijo con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá obtener la **excedencia voluntaria por interés particular**.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

La concesión de excedencia voluntaria no producirá, en ningún caso, reserva del puesto de trabajo.

3. Podrá concederse la **excedencia voluntaria por agrupación familiar** sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados municipales fijos de plantilla cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

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

La concesión de excedencia voluntaria no producirá, en ningún caso, reserva del puesto de trabajo.

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

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

La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, con el límite temporal previsto legalmente.

En el caso de trabajadores con contrato temporal, la duración de la excedencia vendrá limitada por la duración del contrato de trabajo.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante un año. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, siendo posible, en su caso, una modificación de la jornada laboral desempeñada con anterioridad al periodo de excedencia.

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII: DERECHOS SOCIALES (33)

Artículo 31.- Ayuda asistencial por hijos disminuidos físicos o psíquicos.-

Todo empleado municipal acogido al presente convenio, percibirá la cuantía de 125,01 € mensuales en concepto de ayuda por hijos disminuidos, independientemente de la cantidad que marque la legislación actual por cada hijo disminuido físico o psíquico, reconocido como tal en la unidad de valoración del Servicio Andaluz de Salud o de la Seguridad Social. El trabajador deberá solicitar por escrito esta prestación uniendo a la misma el certificado oficial expedido por el órgano competente en la materia, acreditativo de la minusvalía o discapacidad. Esta cuantía habrá de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para este mismo concepto. A estos efectos, se elevará al Pleno Municipal propuesta de adaptación, acordada en la Comisión de Seguimiento, de las cuantías para

igualarlas a las recogidas en el Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser estas modificadas.

Esta ayuda será extensible a familiares en primer grado, siempre que convivan con el empleado municipal.

Artículo 32.- Ayuda asistencial de estudios a hijos de empleados municipales.-

Los empleados municipales que cuenten con un año ininterrumpido en situación de servicio activo, percibirán por cada hijo en edad escolar o que realice estudios universitarios, las cantidades que se establezcan para los funcionarios municipales, en los tramos educativos que a continuación se relacionan, las cuales serán abonadas en el mes de diciembre del curso que corresponda.

Actualmente, las cantidades establecidas para los distintos tramos educativos son las siguientes:

- Niños de 0 a 3 años (sin cobertura en la Red Pública de Enseñanza.... 76,09 €
- Preescolar y Primaria…….. 75,14 €
- E.S.O..... 75,14 €
- Bachillerato, F.P, Ciclos formativos 75,14 €
- Estudios de Ciclo Superior 360,61 €
- Estudios Universitarios ..... 450,76 €

Los Estudios de Ciclo Superior que no se impartan dentro de la localidad, serán abonados en la misma cuantía que los Estudios Universitarios.

En el supuesto de que ambos padres sean empleados municipales con derecho a la ayuda, solo uno de ellos podrá percibirlo.

En el seno de la Comisión de Seguimiento, se estudiará la posibilidad de disfrute de esta ayuda extraordinaria a empleados municipales víctimas de violencia de género que la necesiten para normalizar su situación, sin el requisito de la antigüedad debido a la gravedad del tema.

Las cuantías establecidas en este artículo, habrán de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para este mismo concepto. A estos efectos, se elevará al Pleno Municipal propuesta de adaptación, acordada en la Comisión de Seguimiento, de las cuantías para igualarlas a las recogidas en el Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser estas modificadas.

Artículo 33.- Ayudas de estudios a empleados municipales.

Los trabajadores que cuenten con un año ininterrumpido en situación de servicio activo, y deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a una ayuda de estudios consistentes en un 50 por ciento del importe de gastos de matrícula y el 25 por ciento de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 240 € por éste último concepto. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación de tales gastos. Esta ayuda solo se concederá para estudios reglados.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 50 por ciento de las asignaturas del curso anterior.

Artículo 34 .- Anticipos reintegrables.-

Los empleados municipales con un año ininterrumpido de contrato tendrán derecho a solicitar un anticipo reintegrable de hasta 2.000 € o hasta dos mensualidades de sus retribuciones básicas, a reintegrar en un máximo de dieciocho mensualidades.

Este anticipo se podrá solicitar hasta tanto exista la consignación presupuestaría ~~semestral~~ para dicho concepto.

No se podrá volver a solicitar pagas anticipadas hasta transcurrido un período de tres ó seis meses, para una o dos pagas respectivamente, desde que se hizo efectivo el último reintegro.

La asignación presupuestaría anual para el ejercicio 2.008, será la ya fijada para este concepto en el presupuesto municipal para dicho ejercicio – 54.091 € para el colectivo conjunto de funcionarios y laborales -.

Para los ejercicios siguientes, la cuantía global será propuesta a través de la Comisión Mixta de Seguimiento – laborales /funcionarios -, para su elevación al Pleno Municipal, siendo su distribución proporcional al número de empleados municipales laborales y funcionarios existentes en cada momento.

Artículo 35.- Otras ayudas asistenciales.-

Los empleados municipales, con al menos tres años acumulados de contrato, tendrán derecho a percibir subvenciones por prótesis dental, ortodoncia, plantillas y prótesis ortopédicas, aparato de audición, cristales ópticos, lentillas, etc. en las cuantías establecidas en el anexo IV.

Igualmente, el trabajador con al menos tres años acumulados de contrato, que necesite adquirir algún aparato ortopédico, y previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, se le anticiparía el dinero necesario para su adquisición, hasta un máximo 1.502 €, con devolución hasta en 24 meses. Esta ayuda no es incompatible con la de concesión de la pagas anticipadas. No obstante, cuando se presenten casos excepcionales, serán estudiados por la Comisión de Seguimiento.

Estas ayudas se harán extensivas al cónyuge, y familiares a su cargo.

Las cuantías establecidas en este artículo, habrán de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para estos mismos conceptos. A estos efectos, se elevará al Pleno Municipal propuesta de adaptación, acordada en la Comisión de Seguimiento, de las cuantías para igualarlas a las recogidas en el Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser estas modificadas.

Artículo 36 .- Permiso de conducir.-

A los empleados municipales que por razón del puesto de trabajo asignado deban actualizar periódicamente el Permiso de Conducir, la Corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

En todo caso, lo dispuesto en el presente artículo, les será de aplicación a todos aquellos trabajadores a los que, para su ingreso, se les haya exigido en las Bases de su convocatoria dicho permiso, siempre y cuando permanezcan desempeñando el mismo puesto de trabajo.

Articulo 37.- Incapacidad Temporal.- En orden a lo establecido en el art. 192 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Final 2ª de la Ley de Bases de Régimen Local, se acuerda lo siguiente:

1. Las licencias de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común, que impidan la asistencia al puesto de trabajo, habrán de ser comunicadas en el mismo día en el que se producen, de ser ello posible, a la jefatura del departamento al que se pertenezca o bien al departamento de personal.

No obstante lo anterior, el día de incorporación del empleado público a su puesto de trabajo, y si la ausencia lo ha sido por un periodo no superior a tres días, éste habrá de aportar el justificante médico del Servicio Andaluz de Salud en el que haga constar la necesidad de guardar reposo durante los días de ausencia al trabajo.

2. Las licencias de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común con duración superior a tres días naturales, habrán de ser justificadas con el correspondiente "parte de baja" expedido por el Servicio Andaluz de Salud.

3. Todo empleado municipal en situación de incapacidad temporal percibirá – en el supuesto de tener garantizada la prestación por la Seguridad Social -, en concepto de garantía por enfermedad, la diferencia económica existente entre lo garantizado por el Sistema de Seguridad Social para estas situaciones y las retribuciones mensuales normalizadas que venga percibiendo el trabajador - hasta alcanzar el 100% de las mismas -, durante un periodo máximo de tres meses, pudiendo ser este ampliable mes a mes por acuerdo de la Comisión Seguimiento, previa acreditación suficiente por parte del empleado municipal.

Caso de no adoptarse acuerdo en contrario, el empleado municipal percibirá a partir del cuarto mes lo previsto en la legislación vigente para este tipo de contingencias, salvo que la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, en las que se continuará percibiendo el 100 por 100 de las retribuciones mensuales normalizadas.

4. A los efectos de cómputo de los tres meses establecidos en el párrafo anterior, dentro de cada año natural, se sumarán todos los periodos de incapacidad temporal que haya tenido el trabajador.

Artículo 38 .- Solicitudes y certificados.-

Los empleados municipales quedarán exentos de cuantos reintegros acompañan a las solicitudes y certificados que se expendan relacionados con su trabajo.

Articulo 39 .- Fondo económico.-

Se procederá a la creación de un fondo económico a utilizar por la Comisión Mixta de Seguimiento para la organización de actividades, tanto culturales como recreativas y sociales destinadas a todo el personal del Ayuntamiento – tanto laborales como funcionarios-.

La cuantía a aportar por el Ayuntamiento será la que se acuerde a través de la citada Comisión.

Artículo 40.- Fondo de pensiones.

Permanece en vigor el Plan de Pensiones constituido por este Ayuntamiento en 1.999, para el personal fijo de plantilla y funcionarios municipales. La cuantía a aportar por el Ayuntamiento, por mes y empleado, será la misma que la acordada para los funcionarios municipales.

Artículo 41 .- Seguro de vida y accidente.

A partir del 1 de enero de 2.008, la Corporación suscribirá Póliza de Seguro, dentro de los límites de incremento retributivo fijados anualmente

por las leyes de presupuesto, que contemple las contingencias de incapacidad y muerte, que a continuación se detallan, de sus empleados municipales que cuente, al menos, con un año ininterrumpido de trabajo, la cual será facilitada a los representantes sindicales en la fecha de renovación de ésta.

Las cantidades indemnizatorias establecidas para estas contingencias serán las siguientes:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 15.000 ***€***
- Incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez: 27.000 €
- Muerte del trabajador por cualquier causa: 30.000 €

Las cuantías establecidas en este artículo, habrán de coincidir con la establecida para los funcionarios municipales para estos mismos conceptos. A estos efectos, se elevará al Pleno Municipal propuesta de adaptación, acordada en la Comisión de Seguimiento, de las cuantías para igualarlas a las recogidas en el Acuerdo Regulador sobre condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, de ser estas modificadas.

CAPITULO IX: DERECHOS PROFESIONALES

Artículo 42 .- Formación. El Ayuntamiento, de acuerdo con los representantes de los Trabajadores, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

a) Los que por su naturaleza se dirijan a al formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo, cuyo resultado se hará constar en el expediente del personal y se tendrá en cuenta, junto con otros posibles cursos realizados, la actitud y demás valoraciones objetivas para la promoción de los distintos puestos de trabajo.

b) Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla.

Los cursos, cuando tengan carácter obligatorio y se realicen fuera de la jornada de trabajo se percibirán el 50 por ciento de horas extraordinarias. Para evitar arbitrariedades en la designación de los asistentes a los cursos, se podrá recurrir ante la Comisión Paritaria, que elevará al órgano municipal correspondiente propuesta de resolución.

Se promoverá que la mayoría de las acciones formativas se realicen, en todo o parte, dentro de la jornada laboral, con objeto de que los empleados municipales con responsabilidades familiares no vean mermadas sus aspiraciones profesionales.

Se fomentará la planificación cursos de formación encaminados a eliminar la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Asimismo se diseñaran cursos específicos para promocionar a las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad y para el personal tras su incorporación de permisos y/o excedencias dedicados a la atención de las responsabilidades familiares

Artículo 43 .- Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento garantiza asistencia jurídica gratuita a los Trabajadores que la precisaren por causas derivadas de la prestación del servicio, siempre que la pretensión del trabajador no se dirija contra la Corporación y que de los hechos acaecidos no resulten la apertura de expediente disciplinario por parte de la Corporación. La Comisión de Seguimiento estudiará esta asistencia para situaciones especiales que se pudieran presentar.

Artículo 44 .- Accidentes de circulación.

En caso de que un trabajador del Ayuntamiento sufriera un accidente de circulación durante la jornada de trabajo o fuera de esta, pero cumpliendo las obligaciones de trabajo, conduciendo vehículos de propiedad municipal, o particulares al servicio del Ayuntamiento, éste garantizará las siguientes coberturas:

1.- Asumir la defensa letrada del/de la trabajador/a, en caso de que se precise la misma.

2.- Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y honorarios profesionales, incluso de peritos, salvo caso de dolo.

Artículo 45 .- Responsabilidad civil.

El Ayuntamiento contratará un seguro de responsabilidad civil con cobertura para todas las situaciones que puedan derivar del ejercicios de las funciones de sus trabajadores.

Artículo 46 .- Permutas y traslados.

Las permutas de puestos de trabajo se harán con el conocimiento de ambos trabajadores y la aprobación del Ayuntamiento, siempre que no exista ningún perjuicio en ellas.

Los traslados se regirán por esta norma: Se anunciarán por el Área de Personal con el suficiente plazo los puestos de trabajo a cubrir, con sus requisitos mínimos. Si no existiesen voluntarios, el Ayuntamiento determinará quienes deben cubrir dichos puestos.

Artículo 47 .- Segunda actividad.

El Ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores, con la condición de fijo, que hayan cumplido los 55 años de edad y tengan disminuida su capacidad para desempeñar trabajos que conlleven un particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo sin que suponga disminución en sus retribuciones, y pudiendo volver a su puesto de trabajo originario al desaparecer su incapacidad. Esto, a ser posible, se efectuará dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

CAPITULO X: **SEGURIDAD E HIGIENE**

Artículo 48 .- Comité de Seguridad e Higiene.

1.- El Ayuntamiento, de acuerdo con la normativa legal, mantendrá un Comité de Seguridad e Higiene integrado por los representantes sindicales, los miembros de la Corporación y por los técnicos designados por el Ayuntamiento, según la legislación vigente. No obstante, los representantes sindicales podrán ser asesorados en todos los ámbitos de organización y

funcionamiento del Comité por técnicos o representantes designados por el sindicato, pudiendo participar con voz pero sin voto.

2.- Las propuestas del Comité de Seguridad e Higiene será obligatoriamente estudiadas, correspondiendo al órgano municipal competente su aprobación.

3.- Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene:

- Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

- Proponer en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, las medidas que crean convenientes en lo que respecta a la seguridad de los trabajadores.

- Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad e Higiene.

- Realizar visitas a todos los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, detectar deficiencias y proponer soluciones.

- Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales.

- Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta al órgano competente.

- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en el que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otra circunstancia de riesgo.

- Reconocer el derecho de las trabajadoras a una protección efectiva de la maternidad y lactancia, para lo cual, y siempre que el servicio lo permita, el Ayuntamiento pondrá los medios precisos para que se lleve a cabo tal protección: cambio de horario, cambio de puesto de trabajo, protección de contagio.

- Recibir información y emitir informe en la implantación de nuevas tecnologías en los centros de trabajo.

4.- Por el Comité de Salud y Seguridad se velará por el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.

5.- El Comité de Seguridad e Higiene organizará su actividad en la forma que crea conveniente para el cumplimiento de sus fines.

6.- Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales dispondrán de un número de treinta horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo

Artículo 49 .- Revisión medica.

El Ayuntamiento pondrá a disposición de todos los trabajadores un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquellos trabajadores que concurran especiales circunstancias en el desempeño de su trabajo, el Ayuntamiento podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio. Cuando el reconocimiento se realice fuera de la localidad, el Ayuntamiento pondrá los medios necesarios para los desplazamientos.

Artículo 50 .- Uniforme de trabajo.

Por el Comité de Seguridad e Higiene se elaborará un estudio que refleje los puestos de trabajo que deban proveerse de vestuario. Este será el más idóneo para cada trabajo y deberá estar homologado por la Ley de Salud y Seguridad.

Al personal que se le facilite vestuario o elementos de protección de seguridad, vendrán obligados a la utilización de los mismos durante su jornada de trabajo y nunca fuera de ella. El incumplimiento de esta obligación o el uso fuera del trabajo, será considerado falta leve.

Las prendas se entregarán a los trabajadores a principios del mes de abril las de verano, y al principio del de octubre las de invierno.

En los distintos centros de trabajo, la Corporación facilitará las prendas necesarias en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

La uniformidad que se facilitará durante la vigencia del presente convenio será la que figura en el ANEXO III-

Artículo 51 .- **Botiquín de primeros auxilios.**

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad e Higiene.

CAPITULO XI: DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 52 .- **Comité de empresa y delegados de personal; competencias.**

1. Es competencia de los representantes legales de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

2. Los representantes del personal tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información de todos los asuntos relativos a personal. A estos efectos, se enviará, por el Área de Personal, copia del orden del día de las distintas comisiones o plenos, así como de las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.

b) Recibir información y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador. Siempre que lo autorice expresamente el interesado, se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargos.

c) Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de los servicios. Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán accedo y emitirán informe en cualquier otro expediente en materia de personal que se le requiera.

d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes del Ayuntamiento, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que

sea competencia del Ayuntamiento, participando en la gestión u obras sociales para el personal.

e) Un representante, designado por el Comité de Empresa, formará parte en todos los tribunales de selección del personal laboral. El mismo, estará presente durante el examen o prueba de selección, y su posterior corrección, con voz y voto.

3. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

4. Deberá de ser consultado, preceptivamente, en los cambios de horario y turnos de trabajo, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

5. Se le dará conocimiento, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias. Igualmente, se le dará a conocer los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Artículo 53 .- **Garantías y facultades sindicales.**

Los miembros de la representación legal del personal tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crea oportunas.

c) No poder ser discriminado de su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

d) Disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

e) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

2. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del mismo a uno o varios de sus componentes, debiendo comunicarse previamente.

3. Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito comarcal, provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Ninguno de los miembros de dicha representación podrá ser trasladado de su centro de trabajo por razones de su actividad sindical, mientras ejerza

el cargo y hasta pasado un año de la finalización de sus funciones sindicales.

5. Cuando a juicio del Ayuntamiento haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidad del servicio que afecte a un representante sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno, en tanto ejerza el cargo y hasta pasado un año de la finalización de sus funciones sindicales.

6. Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargo sindicales podrán solicitar la excedencia, con reserva de plaza, hasta un mes después de su cese en dichos cargos.

7. Se facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales el local y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

8. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Uno para información del Comité, y otro para información de las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los representantes de los Trabajadores.

9. Con cargo al Fondo Económico del artículo 39, se destinará 240,40 € para la adquisición de material con destino a la dotación del local sindical utilizado por la Junta de Personal, Comité de Empresa y Secciones Sindicales. La cantidad dispuesta debe de autorizarse por el Delegado de Personal y justificada por los representantes del Personal.

Las necesidades de material informático, con cargo a dichos fondos, serán planteadas por la representación sindical a través de la Comisión de Seguimiento y, una vez acordadas, serán tramitadas por la Delegación de Personal a través del Departamento de Compras del Ayuntamiento.

Artículo 54 .- **Obligaciones sindicales.**

La Representación legal de los Trabajadores se obliga expresamente a:

1. Cumplir o respetar lo pactado o negociado con el Ayuntamiento.

2. Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en la legislación vigente.

3. Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

4. Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembro que se produzca en el ámbito de su órgano de representación.

Artículo 55 .- **Secciones sindicales**. Se reconocen las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Los trabajadores tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales siempre que acrediten contar, al menos con el 10 por 100 de afiliados a dicha central sindical y a afiliarse, libremente, a las mismas.

Son funciones de las Secciones Sindicales:

- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y de sus afiliados y plantearlos ante los representantes legales del Comité de Empresa.

- Convocar asambleas en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran, especificándose en esta materia:

a) La convocatoria se comunicará al responsable del servicio con una antelación, al menos, de dos días hábiles acompañada con el correspondiente orden del día a tratar.

b) La realización de estas asambleas se hará dentro de la jornada laboral, al inicio o al final de la misma, salvo acuerdo en contrario con el Ayuntamiento.

c) En cualquier caso, la celebración de las mismas no perturbará, en modo alguno, el normal desenvolvimiento de aquellos servicios de atención directa al público, por lo que se arbitrará por los interesados, de acuerdo con el Jefe del Servicio, la manera más idónea para su celebración.

Son derechos de las Secciones Sindicales:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Los Delegados sindicales, uno por cada sección sindical, tendrán las obligaciones, facultades y garantías establecidas en los artículos 54,55,56y 57 del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales para realización de sus funciones. En cuanto a las garantías por traslado, sanciones, sigilo profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los artículos 59, 60, 61 y 62 que afectan a los miembros del Comité de Empresa.

Las Secciones Sindicales dispondrá de los medios necesarios para su funcionamiento.

Artículo 56.- **Asambleas.**

1. Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores y para formalizar la correspondiente solicitud de autorización:

- El Comité de Empresa.
- Las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

2. Serán requisitos formales para poder celebrar una asamblea, los siguientes:

a. Se formulará con una antelación de cinco días hábiles.
b. Señalar la hora y el lugar de la celebración conjuntamente con el orden del día a tratar.
c. Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión el Ayuntamiento no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.
d. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de cumplirse, también, los siguientes requisitos:

e. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

f. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales, las cuales estarán destinadas para las asambleas que convoquen tanto el Comité de Empresa como los Sindicatos, en la proporción señalada en la legislación vigente.

3. **Asambleas de Centros.** La representación legal del personal, podrá convocar asambleas en los centros de trabajo al inicio o antes del final de la jornada, debiendo de comunicarlo al responsable del servicio con una antelación de dos días hábiles. El periodo para ejercer este derecho no podrá ser superior a doce horas anuales, ni a dos horas mensuales. Durante los periodos de negociación, este periodo podrá ser ampliado al tiempo necesario.

CAPITULO XII: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.- Responsabilidad disciplinaria.-

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en muy graves, graves y leves, quedando sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como a lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 58.- Graduación de las faltas.-

1.- Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 95.2 del E.B.E.P., a saber:

a. El incumplimiento del deber de respecto a la Constitución y Estatuto de Autonomía, en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales, de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las creadas por el Ayuntamiento.

o. El acoso laboral.

p. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos.

2.- Serán faltas graves las siguientes:

a. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

d. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

e. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres días en el periodos de un mes.

f. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en seis o más ocasiones al mes, o quince alternas al trimestre, sin justificación, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas.

g. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

h. La simulación de enfermedad o accidente.

i. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

l. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

m. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

n. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelación, al menos dos faltas leves.

o. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

3.- Serán faltas leves las siguientes:

a. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

b. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
c. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada en hasta dos días.

e. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

f. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 59 .- **Sanciones**

Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Faltas leves:

1.- Apercibimiento.
2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

b) Faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a tres meses.
2.- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

c) Faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día hasta seis años.
2.- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

2.- Despido.

En la deducción proporcional de las retribuciones, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por 30, y a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día. La cantidad obtenida será el valor hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo.

Artículo 60.- **Criterios para la gradación de las sanciones.**

Para la graduar las sanciones que se reflejan en el artículo anterior habrá de atenerse a los siguientes criterios:

- Intencionalidad del infractor.
- Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la Administración y de los Servicios Públicos.
- Los daños y perjuicios o falta de consideración que puedan implicar con respecto a los ciudadanos, subordinados y superiores.
- El grado de quebrantamiento que pueda suponer en los principios de trasgresión de la buena fe contractual.
- Reincidencia.
- Trascendencia en general que pueda suponer para la Administración.

Artículo 61.- **Prescripción de las faltas y sanciones**.-

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

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión, cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Articulo 62.- **Procedimiento en las faltas leves.**

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente disciplinario, salvo el trámite de audiencia ~~al inculpado~~ del infractor que deberá evacuarse en todo caso, así como una vez oída la representación sindical.

La sanción deberá notificarse por escrito al interesado y a la representación sindical, constando la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

Artículo 63.- **Procedimiento para faltas graves o muy graves.**

1. En el procedimiento sancionador para faltas graves o muy graves, que requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario, se estará a lo dispuesto en el artículo 98 del E.B.E.P., así como a lo establecido en el presente artículo.

2. La incoación, dictada por la Alcaldía o Delegado de Personal en su caso, podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de

instructor. De dicho escrito se dará traslado al interesado, al instructor y al Comité de Empresa.

3. Notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Igualmente, el instructor podrá plantear la abstención de concurrir las causas legales para ello. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, procediéndose a nuevo nombramiento de ser admitidas, dándose cuenta al interesado.

4. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

5. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

6. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

7. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

8. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa.

9. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

10. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

CAPITULO XIII: **RETRIBUCIONES**

Artículo 64º. Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales al Ayuntamiento de Rota, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, ni las indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

3. El recibo de salario tendrá la misma estructura y distribución que el utilizado por el Ayuntamiento, en cada momento, para el personal funcionario, teniendo en cuenta los conceptos salariales establecidos a continuación:

Artículo 65.- Las retribuciones de los empleados municipales del Ayuntamiento de Rota, se clasifican en básicas y complementarias.

1.- **Retribuciones básicas:** son las que retribuyen al trabajador en función de su adscripción a un determinado grupo de clasificación, en correspondencia con el nivel de titulación académica exigido para su ingreso, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de salario base y trienios de las pagas extraordinarias.

Las cuantías mensuales de ambos conceptos vendrá determinada por la establecida para cada grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos del Estado para cada ejercicio económico.

a) Salario base: es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función del nivel profesional y grupo de clasificación en el que se encuadre el trabajador en el momento de la realización del contrato de trabajo.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad que será igual para cada grupo de clasificación profesional, por cada tres años. Este concepto sólo será de aplicación a aquellos trabajadores que lo viniesen percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio.

Los importes fijados para ambos conceptos para el actual ejercicio 2.008, serán los establecidos en el Anexo I, siéndoles de aplicación los incrementos retributivos establecidos, anualmente, a través de las leyes presupuestarias.

2.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y la totalidad de los importes correspondientes al complemento de destino y complemento específico.

Se percibirán en los meses de junio y noviembre, devengándose por semestres naturales, de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y noviembre, el importe de las mismas se reducirá proporcionalmente.

3.- **Retribuciones complementarias:** son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el trabajador, siendo los siguientes:

a) Complemento de destino: que se corresponde con el nivel de progresión alcanzado por el trabajador dentro del sistema de carrera administrativa. Su cuantía mensual será la fijada para cada ejercicio económico por las leyes de función pública. La distribución de los tramos de niveles para cada grupo de clasificación, así como el importe para cada nivel durante el ejercicio 2.008, son los recogidos en el ANEXO II.

b) Complemento específico: retribuye la dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para determinados puestos de trabajo o las condiciones que se desarrolla el trabajo.

El nivel de complemento de destino y cuantía de complemento específico asignados a cada puesto, vendrán fijados por el número de puntos obtenidos por cada uno de ellos en la valoración de puestos de trabajo vigente actualmente en el Ayuntamiento de Rota, y que se recoge en la Disposición Transitoria Única del presente convenio.

El valor del punto durante el ejercicio 2.008 es de 12,92 €.

La aplicación económica de estos conceptos, durante la vigencia del presente convenio, se atendrá a lo establecido en la Disposición Final, salvo para el cálculo de las pagas extraordinarias, en las que se tendrá en cuenta en su totalidad.

c) Complemento de productividad: retribuye el interés, iniciativa o esfuerzo con que el trabajador desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

En el Anexo IV se recogen las cuantías asignadas, en concepto de complementos de productividad, por diversas circunstancias de determinados puestos de trabajo.

Estos complementos experimentarán, anualmente, los incrementos que para las mismas se establezcan en las leyes presupuestarias.

d) Gratificaciones: retribuirán los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que no se corresponden con horas extraordinarias. Será de aplicación para los servicios establecidos en el ANEXO V, los importes que igualmente se indican. (apertura oficina O.A.C., limpieza dependencias policiales en sábados, apertura de biblioteca, etc.).

Estas gratificaciones experimentarán, anualmente, los incrementos que para las mismas se establezcan en las leyes presupuestarias.

Artículo 66.- **De otros complementos salariales.-**

Los trabajadores podrán tener derecho a percibir, en función de lo acordado en la negociación colectiva llevada a cabo en cada momento para la

modificación del presente convenio o del puesto de trabajo desempeñado, a los siguientes complementos:

1.- Complemento jornada de tarde.- Aquellos trabajadores que, además de realizar su jornada normal en horario de mañana, amplíen esta en tres horas diarias en horario de tarde, percibirán por este concepto la cuantía establecida, en función del grupo de clasificación, en el vigente Acuerdo Regulador.

Hasta tanto se produzca su aprobación definitiva, las cuantías a percibir por este concepto, serán las establecidas en el Anexo III.

2.- Complemento de Turnicidad.- Aquellos trabajadores que presten su jornada laboral en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, se les contemplará en el complemento específico los puntos establecidos para este factor.

3.- Complemento de Nocturnidad.- Los trabajadores que cumplan su jornada laboral entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, por cada jornada de trabajo completa, de 6,50 € para aquellos trabajadores que perciban el Plus de Turnicidad, y de 7,79 € para los que no lo perciban. La cuantía establecida para este concepto se adaptará a la que se establezca en el Acuerdo Regulador en cada momento, previa aprobación por el Pleno Municipal, a propuesta de la Comisión de Seguimiento.

No obstante, cuando se desempeñe al menos tres horas de la jornada laboral dentro del horario nocturno, se considerará a efectos económicos como jornada nocturna completa.

4.- **Indemnización por quebranto de moneda.** El empleado municipal que por sus funciones en el puesto de trabajo, maneje de forma habitual fondos en metálico, percibirá una indemnización por “manejo de fondos”, destinada a compensar las pérdidas que pudieran sufrir.

Los puestos que deben percibir dicho complemento son los que a continuación se relacionan, a los que se les han asignado un numero de puntos en función de la cuantía de fondos que manejan, que se abonará mensualmente a razón de 5,36 € cada uno (1% del sueldo base de un empleado municipal del grupo VI en 2.008):

- Recaudador de Ventanilla 13 puntos.
- Auxiliar O.A.C. 13 puntos.

De surgir algún puesto de trabajo que implicase el manejo de fondos en cuantía considerable, será sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento.

5.- **Indemnización por abono de carburante.** Aquellos trabajadores que debidamente autorizados utilicen su vehículo particular para la prestación del servicio, les serán abonadas mensualmente la cantidad establecida en cada momento por la legislación vigente por kilómetro, mediante Decreto de la Alcaldía o de la Delegación de Personal, en su caso, con el visto bueno previo del Delegado o Jefe del Servicio correspondiente.

Cuando los trabajadores que vengan percibiendo por este concepto, dispongan de un vehículo oficial para sus desplazamientos, le será suprimida dicha indemnización.

No obstante, aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo esté ubicado en las oficinas municipales de Costa Ballena, la cantidad mensual de indemnización por desplazamiento será de 90 €.

6.- **Indemnización por desplazamientos.** Cuando un trabajador haya de realizar desplazamientos fuera del Término Municipal por necesidades del servicio, el Ayuntamiento deberá de poner a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, se le abonará la cantidad fijada por kilómetro en las disposiciones vigentes y, en caso de no disponer de vehículo propio, utilizará el transporte público, abonándose en la nómina del mes siguiente los gastos ocasionados por los desplazamientos.

Las dietas por comisiones desempeñadas en territorio nacional serán abonadas en la cuantía establecida en la legislación vigente.

Los responsables de los Centros y Servicios podrán anticipar, a petición del interesado la cantidad correspondiente a esta indemnización, siempre que por la cuantía u otras circunstancias, está razonadamente justificado, debiendo tomarse por la Intervención Municipal las medidas necesarias para que dicho trabajador tenga disponibilidad económica para estos gastos.

Artículo 65.- **Servicios Extraordinarios.** Los servicios extraordinarios serán comunicados por escrito, motivando su urgencia, al menos con veinticuatro horas de antelación, siendo retribuidos como horas extraordinarias.

Para los empleados municipales que sean requeridos para prestar su jornada laboral ordinaria - debiendo estar directamente relacionados los trabajos que desempeñen con la preparación u organización del evento -, en los días de celebración de los denominados "eventos especiales", que a continuación se relacionan, percibirán la gratificación de 10 € por cada hora realizada, con el límite que se indica para cada uno de ellos:

- Feria de Primavera (Miércoles a Domingo)

- Grupos I / II / III / IV 240,40 €
- Grupo V 192,32 €
- Grupo VI 153,86 €

- Semana Santa 72,12 €
- Fiesta Urta (los días feriados) 60,10 €

Igualmente, e independientemente de la gratificación indicada en el apartado anterior, las horas extraordinarias realizadas durante los días de celebración de los eventos indicados, así como en Carnaval (día del Pregón, del acto de la coronación y de la cabalgata), Fiesta del Rosario (día del Pregón y día de la cabalgata) y Navidad (día 31 de diciembre –Nochevieja- y 5 de enero –cabalgata-), se abonarán - en función del grupo de clasificación al que pertenezca el empleado municipal -, en las siguientes cuantías:

- Grupo I / II 24,66 €
- Grupo III 21,56 €
- Grupo IV 18,46 €
- Grupo V 15,36 €
- Grupo VI 12,26 €

Las cuantías establecidas serán percibidas en la nómina del mes de su realización.

En los servicios extraordinarios que realicen los empleados municipales, con ocasión de un evento lúdico, (cabalgatas, pruebas ciclistas o de atletismo y algún evento deportivo más), que coincida en días de descanso del trabajador, las horas se abonarán a razón de 23 € para el grupo I / II, 19,35 € para el grupo III, 15.63 € para el grupo IV, 13,31 € para el grupo V y 9,57 € para el grupo VI, incrementándose una hora más y con un

mínimo de 3 horas, todo ello en los términos del acuerdo firmado con fecha 9 de marzo de 2.001.

Ante la inmediatez para cubrir un servicio por falta de personal, ante bajas por enfermedad o cualquier otra eventualidad de carácter urgente que no puedan ser previstos con la antelación suficiente, éstos serán ofrecidos al personal de igual categoría que desempeñe puestos de trabajo iguales o similares al afectado. Caso de no ser aceptados será asignado por el Jefe del Servicio, procurándose que de forma inmediata el puesto sea cubierto reglamentariamente. Esta situación no deberá de mantenerse durante más de dos jornadas laborales.

Los servicios extraordinarios, fuera de la jornada habitual, de carácter periódico realizados en fines de semana, en la limpieza de la Residencia de Ancianos, Policía Local y Aula de Internet en la Biblioteca, o apertura de la misma en sábado serán abonados en la cuantía establecida en el Anexo V. Estas gratificaciones, al igual que del apartado anterior, se abonaran por meses vencidos y por trabajos efectivamente realizados, no percibiéndose, por tanto, durante el disfrute de licencias, períodos de vacaciones y bajas por Incapacidad Temporal.

Los importes establecidos en el presente artículo habrán de coincidir con los que se establezcan para los funcionarios municipales para estos mismos conceptos. A estos efectos, una vez se produzca la modificación de los importes aquí establecidos, a través de la Comisión de Seguimiento, se elevará propuesta de modificación al Pleno Municipal.

Artículo 66 º.- Horas Extraordinarias.

Ambas partes declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución.

1. Se consideraran horas extraordinarias todas aquellas que se efectúen por el trabajador fuera de su jornada habitual de trabajo, no incluidas en el artículo anterior.

2. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

El periodo de tiempo para el cobro de las mismas no podrá exceder de dos meses desde su realización.

4. Con carácter general, se excluyen a los mayores de sesenta años de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias. Dicho límite de edad se reducirá a los cincuenta y cinco años en aquellos puestos de trabajo para los que se requiera un especial esfuerzo físico o suponga penosidad.

5. A petición de los trabajadores, las horas extraordinarias podrán ser compensadas, en un periodo no superior a seis meses desde su realización, en descansos, siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos horas de descanso. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales serán disfrutados cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En ningún caso, podrán ser acumulados a periodos de vacaciones.

6. El valor de la hora extra será el mismo que se fije en el Acuerdo Regulador para los distintos grupos de clasificación, siendo su equivalencia la establecida en el Anexo I:.

Hasta tanto se apruebe definitivamente el valor / hora, los importes a percibir serán los siguientes:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA NOCTURNA O FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA Y FESTIVA
I/II/A	16,56	20,27	24,78(22,24%)
III/B	13,93	16,72	20,06(20,00%)
IV/C	11,25	13,48	16,18
V/D	9,58	11,51	13,81
VI/E	6,89	8,26	9,91

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA:

Es objetivo del presente convenio, el avanzar en la progresiva equiparación de las retribuciones del los empleados municipales con contratos de trabajo temporal con las establecidas en la Valoración de Puestos de Trabajo para los funcionarios municipales que ocupen puestos de trabajo equivalentes.

1. Para la equiparación total de retribuciones entre ambos colectivos, se fija un periodo de tres años, llevándose a cabo de la siguiente forma:

Se procederá a calcular la diferencia entre la cuantía del “complemento de puesto” mensual, que actualmente tienen asignado los trabajadores temporales en función del grupo y nivel de clasificación del puesto desempeñado, con la suma de las cuantías correspondientes al complemento de destino y complemento específico, también mensuales, que en la valoración de puestos de trabajo tuviesen asignados los funcionarios que desempeñasen puestos de trabajo equivalentes (tanto el sueldo base como pagas extraordinarias se encuentran actualmente equiparadas).

La diferencia mensual así calculada, nos servirá de referencia para el incremento a practicar durante los tres ejercicios en los que se desarrollará el presente convenio.

- Ejercicio 2.009: El 35 por 100 de esa diferencia mensual, más el importe establecido en el actual concepto de complemento de puesto – una vez incrementado este en el porcentaje establecido por Ley de Presupuestos -, se integrarán en los nuevos complementos de destino y complemento específico asignados a cada puesto de trabajo.

Es decir, una vez alcanzado el importe en euros correspondiente al nivel de complemento de destino asignado al puesto, el importe sobrante será destinado al complemento específico.

- Ejercicio 2.010: Se consolida los incrementos retributivos establecidos en 2.009.
Para este ejercicio, el 35 por 100 de la diferencia de retribuciones fijadas en el ejercicio anterior, se sumará al importe del complemento específico, una vez éste haya sido actualizado con el incremento fijado en Ley de Presupuesto para este ejercicio.

- Ejercicio 2.011: Se procederá igual que en el ejercicio 2.010, incrementándose el importe del complemento específico en el 30 por 100 restante, para conseguir la igualación de retribuciones complementarias en el concepto de complemento específico.

2.- En el ejercicio 2.008, con objeto de compensar en la medidas de las posibilidades económicas de este Ayuntamiento, las diferencias retributivas existentes con el colectivo de funcionarios, se asigna una paga compensatoria, a abonar en la nómina del mes de diciembre de 2.008, por importe de 450 €.

Esta paga compensatoria se abonará a todos los trabajadores que se encuentren dados de alta como empleados municipales a la fecha de aprobación del presente convenio colectivo, abonándose a cada uno de ellos en la parte proporcional al número de meses trabajados durante el ejercicio 2.008.

A los contratados a partir de esa fecha, se les abonará en la parte proporcional al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre de 2.008.

2. A los efectos de lo dispuesto en esta Disposición Transitoria, seguidamente se recogen los niveles de complemento de destino y puntos asignados al complemento específico en la valoración de puestos vigente en este Ayuntamiento.

Igualmente, y con objeto de conseguir la igualación con los funcionarios municipales en la modificación de los importes de los complementos específicos, a los importes mensuales de los fijados en 2.008 para cada puesto de trabajo, les han sido aplicados los incrementos lineales que se recogen en las tablas específicas establecidas en los artículos 27.Uno.D) y 28.Uno.D) de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2.007 y 2.008, respectivamente – resultando los importes que aparecen recogidos en la “Tabla de compensación de diferencias retributivas 2.008/2.011”-, siendo estos incrementos los siguientes:

Complemento Específico del Puesto (Importe Anual) 2.007				**Incremento a aplicar (anual)**
Desde ….	17.909,76			629,35
Desde ….	12.273,72	Hasta ….	17.909,75	503,48
Desde ….	8.858,04	Hasta ….	12.273,71	402,79
Desde ….	6.658,56	Hasta ….	8.858,03	322,23
Desde ….	4.645,32	Hasta ….	6.658,55	290,01
Desde ….	3.223,80	Hasta ….	4.645,31	261,01
Desde ….	2.635,04	Hasta ….	3.223,79	234,91
Desde ….	1.903,32	Hasta ….	2.635,43	211,42
		Hasta ….	1.903,31	190,28

Complemento Específico del Puesto (Importe Anual) 2.008				**Incremento a aplicar (anual)**
Desde ….	18.909,99			641,94
Desde ….	13.032,81	Hasta ….	18.909,98	513,55
Desde ….	9.446,08	Hasta ….	13.032,80	410,85
Desde ….	7.120,48	Hasta ….	9.446,07	328,68
Desde ….	5.034,15	Hasta ….	7.120,47	295,82
Desde ….	3.554,56	Hasta ….	5.034,14	266,24
Desde ….	2927,81	Hasta ….	3.554,55	239,61
Desde ….	2.157,14	Hasta ….	2.927,80	215,65
		Hasta ….	2.157,13	194,09

3. Para el cálculo del importe de las pagas extraordinarias, a partir del ejercicio 2.009, se tomará el importe íntegro del complemento específico fijado para cada puesto de trabajo en la tabla de “Compensación de diferencias retributivas para los ejercicios 2.008/2.009”, procediéndose en la forma que establezca la Ley de Presupuestos para el ejercicio 2.009 para los funcionarios públicos.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC. DEDIC.		EXPER.	MANDO	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.		PELIG.	JORN.
							TOTAL							
Grupo I:														
63	Letrado Asesor Asesoría Jurídica	24	400	150	50	50	225	50	0	0	0	0	0	925
257	Asesor Jurídico Centro Mujer	22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
257	Técnico de Medio Ambiente	22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
267	Psicólogo Servicios Sociales	22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
267	Psicólogo de Educación	22	400	0	50	0	50	50	0	25	0	0	0	575
265	Director Programa OPEM / UNEM	22	400	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	500
Grupo II:														
193	Arquitecto Técnico	22	300	50	50	0	100	50	0	0	0	0	75	625
196	Técnico Informático	22	300	50	50	0	100	50	0	0	0	0	75	625
18	Técnico Negociado Aperturas	19	300	25	50	50	50	25	0	0	0	0	0	500
18	Técnico Negociado Contratación	19	300	25	50	50	50	25	0	0	0	0	0	500
18	Técnico Negociado Patrimonio	19	300	25	50	50	50	25	0	0	0	0	0	500
259	Técnico Apoyo O.A.C.	18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
259	Técnico Apoyo Compras	18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
259	Técnico Empresariales	18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
270	Trabajador Social	18	300	0	50	0	50	25	0	25	0	0	0	450
268	Educador Social	18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400
259	Monitor de Música	18	300	0	25	0	50	25	0	0	0	0	0	400

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC. DEDIC.		EXPER.	MANDO	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.		PELIG.	JORN.
							TOTAL							
Grupo IV:														
47	Encargado Residencia Ancianos	20	200	50	50	100	100	25	0	25	0	0	50	600

10	Administrativo G. Prensa	17	200	25	50	0	50	25	0	0	0	0	0	350
10	Administrativo Neg. Subvenciones	17	200	25	50	0	50	25	0	0	0	0	0	350
10	Administrativo Neg. Aperturas	17	200	25	50	0	50	25	0	0	0	0	0	350
194	Delineante	15	200	25	50	0	50	25	0	25	0	0	0	375

Grupo V:

197	Capataz Vías y Obras	18	175	0	50	150	50	25	25	25	0	75	50	625
199	Capataz Parques y Jardines	18	175	0	50	100	50	0	25	25	0	0	0	425
252	Encargado de Playas	18	175	0	25	100	50	25	25	25	0	75	0	500
217	Gobernante Limpieza	14	175	0	25	150	50	0	25	25	0	75	50	575
244	Auxiliar de Turismo	14	175	50	25	0	25	25	0	0	0	75	0	375
201	Auxiliar Biblioteca	12	175	25	25	0	25	25	0	0	0	75	0	350
35	Auxiliar Administrativo	12	175	25	50	0	25	25	0	0	0	0	0	300
35	Auxiliar Grupo Inspección	12	175	25	50	0	25	25	0	0	0	100	0	400
262	Animador Centro Información Mujer	12	175	0	50	25	25	25	0	0	0	0	0	300
35	Fotógrafo	12	175	25	50	0	25	25	0	0	0	0	0	300
135	Auxiliar de O.M.I.C.	12	175	25	25	0	25	25	0	0	0	0	0	275
129	Auxiliar de Clínica	12	175	25	50	0	25	0	25	50	0	150	0	500
271	Auxiliar Ayuda Domicilios	12	175	0	25	0	25	0	25	25	0	0	0	275
203	Oficial Servicios Generales V.O.	14	175	0	50	25	25	0	50	25	50	0	0	400

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC. DEDIC.		EXPER.	MANDO TOTAL	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.		PELIG.	JORN.
147	Oficial Electricista	14	175	0	50	25	25	0	50	25	100	50	0	500
157	Oficial Jardinero	14	175	0	50	25	25	0	50	25	0	0	0	350
151	Oficial Albañil	14	175	0	50	25	25	0	50	25	0	0	0	350
166	Oficial Pintor	14	175	0	50	25	25	0	50	25	0	0	0	350

198	Oficial Mecánico	14	175	0	50	0	25	0	50	25	0	50	50	425
150	Oficial Carpintero	14	175	0	100	50	25	0	50	25	0	0	0	425
150	Oficial Herrero	14	175	0	100	50	25	0	50	25	0	0	0	425
160	Mecánico Conductor	14	100	50	100	0	25	0	50	50	0	0	0	375
247	Chofer de Alcaldía	11	175	0	25	0	25	0	25	25	25	75	100	475
155	Conductor	11	175	0	25	0	25	0	50	50	25	0	0	350
155	Tractorista	11	175	0	25	0	25	0	50	50	25	0	0	350
Grupo VI:														
140	Notificador Gestión Tributaria	11	100	0	50	0	50	0	25	25	0	0	0	250
172	Operario Albañil	10	100	0	0	0	25	0	100	50	0	0	0	275
162	Operario Jardines	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
219	Peón Fiestas	10	100	0	0	25	25	0	100	25	0	0	0	275
214	Operario Electricista	10	100	0	0	0	25	0	100	25	50	50	0	350
152	Operario Pintor	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
276	Operario Carpintero	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
180	Operario Limpieza	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250
180	Op. Limpieza R. Ancianos turnos	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	100	0	350

Nº	PUESTO	N. DESTINO	TITULAC.	ESPEC.	DEDIC.	EXPER.	MANDO	REPERC.	E. INT.	E. FÍS.	PENOS.	TOTAL	PELIG.	JORN.
230	Operario Megafonía Playas	10	100	0	50	25	25	0	50	0	0	75	0	325
240	Operario Limpieza Playas	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	75	0	325
226	Peón Ordinario Playas	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	75	0	325
168	Operario Alcantarillado	10	100	0	0	0	25	0	100	50	0	0	0	275
212	Operario Servicios Generales	10	100	0	0	0	25	0	100	50	0	0	0	275
156	Operario Almacén	10	100	0	0	0	25	0	100	25	0	0	0	250

51	Conserje	10	100	0	50	0	25	0	25	0	0	75	0	275
138	Operador Centralita Telefónica	10	100	0	25	0	25	0	0	50	0	0	0	200

Compensación diferencias retributivas Ejercicios 2.008/2.011

Puestos de trabajo	Complemt. de puesto	Nivel C.D. Valoración	Importe C. D.	Ptos. C.E. Valoración	Importe C.E. Valoración	Diferencia 2008	35% a abonar en 2.009	35% a abonar en 2.010	30% a abonar en 2.011
Grupo clasificación 1									
Asesor Jurídico Municipal(*)	494,37	24	599,76	925	1008,37	1113,76	389,82	389,82	334,13
Asesor Jurídico Centro Mujer	494,37	22	524,56	575	638,40	668,59	234,01	234,01	200,58
Técnico Medio Ambiente	494,37	22	524,56	575	638,40	668,59	234,01	234,01	200,58
Psicólogo Educación	494,37	22	524,56	575	638,40	668,59	234,01	234,01	200,58
Psicólogo S. Sociales Equipo Menores	494,37	22	524,56	575	638,40	668,59	234,01	234,01	200,58
Técnico Programa U.N.E.M.	494,37	22	524,56	500	556,61	586,80	205,38	205,38	176,04
Grupo clasificación 2									
Arquitecto Técnico	468,61	22	524,56	625	689,40	745,35	260,87	260,87	223,61
Técnico Informático	468,61	22	524,56	625	689,40	745,35	260,87	260,87	223,61
Técnico de Contratación	468,61	19	429,30	500	556,71	517,40	145,39	145,39	124,62
Técnico de Aperturas	468,61	19	429,30	500	556,71	517,40	145,39	145,39	124,62
Técnico de Patrimonio	468,61	19	429,30	500	556,71	517,40	145,39	145,39	124,62
Técnico O.A.C.	468,61	18	406,18	400	454,71	392,28	137,30	137,30	117,68
Técnico Empresariales	468,61	18	406,18	400	454,71	392,28	137,30	137,30	117,68
Técnico Compras	468,61	18	406,18	400	454,71	392,28	137,30	137,30	117,68
Trabajador Social Equipo Menores	468,61	18	406,18	450	505,71	443,28	155,15	155,15	132,98
Trabajador Social Dependencia	468,61	18	406,18	450	505,71	443,28	155,15	155,15	132,98
Trabajador Social Inmigración	468,61	18	406,18	450	505,71	443,28	155,15	155,15	132,98
Educador Social Menores	468,61	18	406,18	400	454,71	392,28	137,30	137,30	117,68
Educador Social Integración	468,61	18	406,18	400	454,71	392,28	137,30	137,30	117,68
Monitor de Música	468,61	18	406,18	400	454,71	392,28	137,30	137,30	117,68

Grupo clasificación 3

Administrativo de Prensa	442,20	17	383,07	350	399,04	339,91	118,97	118,97	101,97
Administrativo Subvenciones	442,20	17	383,07	350	399,04	339,91	118,97	118,97	101,97
Administrativo de Apertura	442,20	17	383,07	350	399,04	339,91	118,97	118,97	101,97

Compensación diferencias retributivas Ejercicios 2.008/2.011

Puestos de trabajo	Complemet de puesto	Nivel C.D. Valoración	Importe C. D.	Ptos. C.E. Valoración	Importe C.E. Valoración	Diferencia 2008	35% a abonar en 2.009	35% a abonar en 2.010	30% a abonar en 2.011
Grupo clasificación 4									
Auxiliares Administrativos	360,35	12	267,57	300	348,04	255,26	89,34	89,34	76,58
Auxiliares de Inspección	360,35	12	267,57	400	454,71	361,93	126,68	126,68	108,58
Auxiliar Oficina Turismo	360,35	14	313,81	375	424,54	378,00	132,30	132,30	113,40
Auxiliar Biblioteca	360,35	12	267,57	350	399,04	306,26	107,19	107,19	91,88
Auxiliar O.M.I.C.	360,35	12	267,57	275	318,33	225,55	78,94	78,94	67,67
Fotógrafo	360,35	12	267,57	300	348,04	255,26	89,34	89,34	76,58
Auxiliar Residencia de Ancianos	360,35	12	267,57	500	556,71	463,93	162,38	162,38	139,18
Auxiliar Ayuda a Domicilio	360,35	12	267,57	275	318,33	225,55	78,94	78,94	67,67
Oficiales Albañiles	384,54	14	313,81	350	399,04	328,31	114,91	114,91	98,49
Oficiales Pintor	384,54	14	313,81	350	399,04	328,31	114,91	114,91	98,49
Oficial Mecánico	384,54	14	313,81	425	480,21	409,48	143,32	143,32	122,84
Oficial Herrero	384,54	14	313,81	425	480,21	409,48	143,32	143,32	122,84
Tractorista	360,35	12	267,57	350	399,04	306,26	107,19	107,19	91,88
Conductores	360,35	12	267,57	350	399,04	306,26	107,19	107,19	91,88
Grupo clasificación 5									
Peón albañil	343,74	10	221,40	275	318,83	196,49	68,77	68,77	58,95
Peón Fiestas	343,74	10	221,40	275	318,83	196,49	68,77	68,77	58,95

Operario Pintor	343,74	10	221,40	250	292,83	170,49	59,67	59,67	51,15
Ayudante Electricista	343,74	10	221,40	350	399,04	276,70	96,85	96,85	83,01
Operario/a Limpieza	327,59	10	221,40	250	292,83	186,64	65,32	65,32	55,99
Conserje	327,59	10	221,40	200	204,00	97,81	34,23	34,23	29,34
Notificador	327,59	11	244,48	250	292,83	209,72	73,40	73,40	62,92

DISPOSICION FINAL PRIMERA: El presente acuerdo, una vez ratificado por ambas partes, deberá de ser aprobado definitivamente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, y remitido a la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA: El presente Convenio Colectivo es de aplicación y obligado cumplimiento.

DISPOSICION DEROGATORIA: Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo vigente hasta la fecha aprobado en 2.001-

A N E X O I

RETRIBUCIONES BÁSICAS

Niveles de clasificación y equivalencias con los grupos de los funcionarios municipales		Cuantías mensuales en euros	
		Sueldo	Trienio
I	**A1**	**1.135,11**	**43,63**
II	**A2**	**963,37**	**34,92**
III	**B**	**836,08**	**30,43**
IV	**C1**	**718,14**	**26,22**
V	**C2**	**587,20**	**17,52**
VI	**E**	**536,09**	**13,15**

A N E X O II

NIVELES DE COMPLEMENTO DE DESTINO	
NIVEL	**Cuantía mensual en euros**
30	996,73
29	894,03
28	856,45
27	818,84
26	718,37
25	637,36
24	599,76
23	562,18
22	524,56
21	487,01
20	452,40
19	429,30
18	406,18
17	383,07
16	360,02
15	336,89
14	313,81
13	290,68
12	267,57

11	244,48
10	221,40

A N E X O III

IMPORTES POR JORNADA DE TARDE	
GRUPOS	**Cuantía mensual en euros**
I	447,96
II	391,96
III	
IV	347,17
V	313,58
VI	285,11

A N E X O IV

OTROS COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD	
CONCEPTOS	**Cuantía mensual en euros**
Limpieza de ropa de diversas dependencias en R. Ancianos	64,94 €
Conductores peones Vías y Obras	51,80 €
Guardias Oficiales Electricistas	422,14 €
Guardias Ayudantes Electricistas	384,30 €

A N E X O V

OTRAS GRATIFICACIONES	
CONCEPTOS	**Cuantía en euros por acto**
Asistencia a Bodas en Sábados y Festivos	55,50 €
Asistencia a Bodas en días Hábiles	40,75 €
Limpieza dependencias policiales en domingo (4 horas)	55,30 €
Apertura Oficina Atención al Ciudadano en sábados	55,30 €
Apertura Biblioteca en sábados (5 horas)	69,13 €
Apertura Aula de Internet En sábados (5 horas)	69,13 €

ANEXO VI

RELACION DEL VESTUARIO PARA EL PERSONAL ESTE AYUNTAMIENTO

LIMPIADORAS

Bata o Pijama con manga corta, tanto las de invierno como las de verano, con escote redondo o a la caja, color celeste.
Zuecos de verano y de invierno, color azul.
Rebeca azul.

ALBAÑILES

Buzo beig para invierno
Pantalón gris y camisa beig para el verano
Botas con puntera
Ropa de agua invierno y anorak

JARDINEROS

Buzo para invierno
Pantalón y camisa para el verano
Botas con puntera
Ropa de agua de invierno (anorak)

PERSONAL DE FIESTAS

1 par de camisas de manga corta celeste
2 pares de pantalones color gris
1 jersey cuello redondo color gris
1 chaleco acolchado sin mangas
1 par de botas de seguridad

ELEVADORAS

Pantalón, camisa y chaquetilla
Botas de agua dieléctricas
Ropa de agua de invierno (anorak)
Máscara (2), una para lugares de mayor toxicidad y otra mas normal para pequeños problemas

ARCHIVO

Guardapolvo

AUXILIAR DE EDUCACIÓN

1 pijama de manga larga color blanco
1 bata de manga larga color blanco

ENCARGADO DE PLAYAS

1 par de pantalones color gris
1 par de camisas de manga corta color celeste
1 jersey de cuello redondo color gris
1 par de zapatos de cordones
1 chaleco acolchado sin mangas

PEONES DE PLAYAS

1 par de pantalones de color azul
1 par de camisas de manga corta color celeste
1 par de zapatos adecuados

ENCARGADAS DE MEGAFONIA PLAYAS

1 par de faldas ó faldas pantalón color azul marino
1 par de camisas de manga corta color celeste
1 par de zapatos

CONSERJES/NOTIFICADORES

Pantalón, camisa y jersey (corbata)
Zapatos
Ropa de agua

CARPINTEROS

Pantalón, camisa y chaquetilla
Botas con puntera
Ropa de agua de invierno (anorak)

CONDUCTORES

Pantalón, camisa y chaquetilla
Zapatos con puntera
Ropa de agua de invierno (anorak)

CONDUCTOR DE ALCALDÍA

1 Traje de chaqueta
2 camisas de manga corta de color celeste
2 pantalones de paseo azul marino
1 corbata azul marino
1 jersey de pico azul marino
1 par de zapatos de paseo

TRAFICO

Pantalón azulina, camisa celeste y chaquetilla azulina
Zapatos con puntera
Ropa de agua de invierno (anorak)

ENCARGADO ALMACEN

Guardapolvo

AYUDA DOMICILIO

Anorak para las que presten servicio en invierno
Pijama blanco
Rebeca azul
Zapatos cerrados

RESIDENCIA ANCIANOS

Pijama blanco, 2

Rebeca azul, 1
Zueco de corcho, 2
Una bata

BIBLIOTECA

Guardapolvo

SANIDAD/CEMENTERIO

Buzos
Pantalón, camisa y chaquetilla
Botas seguridad
Anorak

ELECTRICISTAS

Pantalón y chaquetilla gris, camisa celeste
Zapatos con puntera dieléctricos
Anorak
Ropa de agua cremallera (pantalón y chaqueta)

ALCANTARILLADO
Buzo
Botas con puntera
Ropa de agua con cremallera, (pantalón y chaqueta, bota de agua alta con peto)
Anorak
Máscara (2), una para lugares de mayor toxicidad y otra más normal para pequeños problemas

MECANICOS

Buzo
Botas con puntera
Anorak que no sea de plástico (soldaduras)
Máscara y peto para agua (Mecánico Conductor camión lodo)
Pantalón y camisa azul (verano)

ANEXO VII

SUBVENCIONES O AYUDAS ECOMICAS

AYUDAS ORTOPEDICAS	CANTIDAD	AÑOS
Calzado corrector con o sin plantillas	40,41	1
Plantillas ortopédicas	16,83	1

AYUDAS DENTARIAS	CANTIDAD	AÑOS
Dentadura superior o inferior	151,52	10
Dentadura completa	295,51	10
Piezas	33,67	10
Empastes (cada uno)	16,83	5
Implantes osteointegrados	67,34	
Ortodoncia iniciada antes de los 18 años	30% del presupuesto máximo 303,03	

AYUDAS OCULARES	CANTIDAD	AÑOS
Gafas completas	37,03	3
Gafas bifocales	67,34	3
Gafas telelupa	168,35	3
Cristales gafas (cada uno)	13,13	1
Cristales gafas telelupa (cada uno)	40,41	3
Lentillas	33,67	3
Lentes intraoculares	336,71	
Operación miopía	480,81	*

*Por una sola vez, no concediéndose ninguna otra ayuda de tipo ocular para el que resulte beneficiado de esta.

AYUDAS AUDITIVAS	CANTIDAD	AÑOS
Audífonos	303,03	3.”

Por último, se conoce el informe emitido por el Sr. Interventor Acctal., cuyo tenor literal es el siguiente:

“En relación con la propuesta del Sr. Alcalde para la aprobación del Convenio Colectivo del personal laboral para el personal laboral para el período 2008-2011, esta Intervención emite el siguiente informe:

LEGISLACIÓN APLICABLE:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

- Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.
- 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.
- Real Decreto 158/1996, de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

TEXTO.

1º.- El Convenio afecta al personal laboral contratado del propio Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos dependientes. Si bien se muestra la conformidad al informe emitido por el Área de Personal, conviene precisar algunos aspectos. Desde un punto de vista económico, la propuesta supone incrementos de gastos sobre los importes aprobados de acuerdo con la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008. Dichos incrementos se producen en los siguientes conceptos e importes, incluidos los costes de seguridad social, sin perjuicio de su incremento anual por Ley de Presupuestos:

- Año 2008: Paga compensatoria, por 53.490,331 Euros.
- Año 2009: Complementos destino y específico (35%), por 118.680,92 Euros.
- Año 2010: Complementos destino y específico (35%), por 118.680,92 Euros.
- Año 2011: Complementos destino y específico (30%), por 101.726,50 Euros.
- Total: 392.578,65 Euros.

2º.- Planteada la propuesta en tales términos, se suscitan diversas cuestiones que se analizarán seguidamente. Una vez aplicado en este ejercicio el incremento en las retribuciones aprobado por la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, y ante la vigencia del Plan de Saneamiento financiero, resulta que los incrementos anteriores han de ser compensados con la reducción de otros gastos para mantener el equilibro presupuestario. Concretamente para la presente anualidad, se financian con las economías de las plazas vacantes no cubiertas con cargo a las cuales se vienen efectuando las contrataciones laborales, de modo que se ha tramitado expediente de modificación presupuestaria mediante transferencias de crédito dentro del capítulo de gastos de personal, a fin de dotar de la correspondiente consignación presupuestaria, no incrementando el total del citado capítulo de gastos. Para los ejercicios 2009 y siguientes, se dispone de las mismas economías en la medida que el Ayuntamiento tiene dotadas presupuestariamente todas las plazas de la plantilla y desarrolle la oferta de empleo en el citado período.

3º.- El artículo 22 de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, dispone en sus apartados Uno y Dos que con efectos de 1 de enero de 2008, las retribuciones del personal al servicio de las Corporaciones Locales y Organismos de ella dependientes, incluidas, en su caso, las diferidas y las que correspondieran

por pagas extraordinarias, no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento con respecto a las del año 2007, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. En el apartado tres se establece un 1% adicional para los funcionarios en concepto de complemento de las pagas extraordinarias, y con respecto al personal laboral se establece que la masa salarial del personal laboral experimentará el incremento necesario para hacer posible la aplicación al mismo de una cuantía anual equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos.

Si bien el apartado Ocho del mismo artículo establece que lo dispuesto anteriormente, debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente.

Según el apartado Nueve, los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los que se establecen en el presente artículo o en las normas que lo desarrollen deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan al mismo. En los mismos términos figura en la Base 27ª de Ejecución del Presupuesto General de este Ayuntamiento.

4º.- Las modificaciones en las retribuciones se justifican en el Informe del Área de Personal en la implantación para el personal laboral de la valoración de puestos de trabajo ya aprobada por el Ayuntamiento para su personal funcionario. Dicha implantación se realiza de forma progresiva en el transcurso de tres años, lo que supone que se realizan las correspondientes adecuaciones retributivas por el contenido de los puestos de trabajo, a que se refiere la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, en su artículo 22.ocho, justificando la propuesta de incremento de las retribuciones.

A su vez, el artículo 4.2 y 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, dispone que el establecimiento del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

5º.- Órgano competente: Corresponde la competencia para la aprobación de la propuesta al Ayuntamiento Pleno, según los artículos 3.2 y 4.3 del Decreto 861/1986, de 25 de abril, así como del artículo 50.6 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, mediante acuerdo adoptado por mayoría simple de los miembros de la Corporación presentes en la sesión, a tenor de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley de Bases del Régimen Local.

Conclusión:

Por tanto se informa favorablemente la propuesta del Sr. Alcalde para la aprobación del Convenio Colectivo del personal laboral para el período 2008-2011.

Es cuanto tiene el deber de informar.”

En primer lugar toma la palabra la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, exponiendo la intención de aprobar el convenio colectivo de personal del Ayuntamiento de Rota, que comprende el período 2008-2011, que no se ha modificado desde el año 2001, habiéndose tratado de corregir las incidencias negativas que tenía, en comparación con el colectivo general de funcionarios, alcanzándose un acuerdo, hasta el 31 de diciembre del año 2011. Asimismo,

expone que con el presente Convenio lo que han tratado ha sido de acortar las distancias entre ambos colectivos, laboral y funcionario, sobre todo en los aspectos de derechos sociales y condiciones de trabajo, donde prácticamente se igualan, habiendo ido en algunos aspectos más allá de lo previsto en los Estatutos de los Trabajadores, trasladándose al mismo lo recogido en el convenio de los funcionarios municipales, en la medida que legalmente ha sido posible, así como los aspectos retributivos, habiéndose realizado un importante esfuerzo económico en busca de una equiparación razonable con los funcionarios municipales, sin tener en cuenta la antigüedad, el tiempo trabajado con anterioridad en el Ayuntamiento, por lo tanto las mejoras retributivas serán patentes desde la contratación inicial del trabajador, indicando también que la intención es favorecer a los menos favorecidos.

Al mismo tiempo, pasa a indicar la Teniente de Alcalde Delegada de Personal las cuestiones que se han incluido en el convenio, diciendo lo siguiente:

- Se ha dotado de unas normas de funcionamiento a la Comisión de Seguimiento del convenio, que clarifica sus competencias y organización, incluyéndose en ella, medidas previstas para la resolución de conflictos, así como la creación de una Comisión de Igualdad, que velará por el mantenimiento de las prácticas laborales igualitarias entre sexos, además de elevar propuestas de discriminación positiva para las empleadas municipales.

- Se ha completado la definición de distintas categorías profesionales, el nivel de estudios necesarios para cada una de ellas o su equivalencia en experiencia en profesional, tomándose como referencia las establecidas en el convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Junta de Andalucía.

- Se han definido aspectos importantes sobre selección de personal, promoción, provisión de puestos y movilidad. En cuanto a la promoción, se han definidos aspectos importantes que posibiliten de forma ágil el acceso dentro del mismo grupo de clasificación o incluso el pase a un grupo superior, que permita desarrollar de forma efectiva la carrera profesional de los empleados laborales municipales.

- Se ha clarificado y completado el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, tomando como referencia las modificaciones introducidas en el Estatuto básico del Empleado público.

- En materia retributiva, destaca que han optado por una asimilación progresiva en las retribuciones del personal laboral contratado con las establecidas para los mismos puestos de trabajo ocupados por personal funcionario, que se aplicará tomando como base la valoración de puestos de trabajo existente para los funcionarios, aplicándose en un período de tres años, así en el 2009 se acortará la diferencia retributiva en un 35%, en el 2010 se aplicará otro 35% y en el 2011 el 30% restante.

- Se ha establecido una paga compensatoria para el año 2008, que se abonará en el mes de diciembre, en función del número de meses trabajado a lo largo del 2008, que tendrá efecto a partir de la fecha de la aprobación del convenio por el Pleno Municipal.

- El proceso de equiparación retributiva se ha llevado a cabo tomando como base o referencia la valoración inicial de puestos de trabajo del

año 1999, aún vigente, pero sin los condicionantes lógicos de las distintas negociaciones llevadas a cabo con la representación sindical para la aprobación de los acuerdos reguladores, como condiciones de trabajo de los funcionarios municipales pactados desde entonces, pero aplicando el valor económico actual a los puntos asignados en el complemento específico de cada puesto y que para el año 2009 será el 13,18%.

Por todo ello, al igual que solicitara el apoyo de todos los sindicatos para el Convenio, pide también el apoyo de todos los grupos políticos para poder llevar a cabo y ultimar el trámite para consolidar y aprobar el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento.

El representante de Izquierda Unida, Sr. Helices, da la bienvenida al presente acuerdo de convenio, siendo de todos conocido que se ha necesitado casi cerca de un año y medio para llegar al mismo, al haber estado bloqueado durante un tiempo bastante prolongado y siendo el hecho de que hoy se someta a aprobación del Pleno un logro de las dos partes enfrentadas, el colectivo de trabajadores laborales y el Ayuntamiento, quedando claro también que el respaldo que le dan los distintos sindicatos da muestra del grado de satisfacción del contenido del referido convenio.

Destaca que hay unos logros por la equiparación y la igualdad de sexo, lo cual se valora positivamente por parte de su Partido Izquierda Unida, quedando aún pendiente algunos objetivos para llegar a la igualdad existente entre los laborales fijos y los funcionarios que no se logra todavía entre el personal laboral contratado, siendo de la opinión que a igual trabajo, igual remuneración, que es un objetivo pendiente entre esa igualdad entre laborales fijos y contratados, solicitando se tenga presente en futuras negociaciones y en futuros convenios para que entre ambas partes se consiga ese logro, como primer objetivo.

El representante del Grupo Popular, D. Juan Antonio Liaño, felicita en primer lugar a la Delegada por la exposición del acuerdo al que se ha llegado con el colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Rota, que es un buen acuerdo, porque cuando hay voluntad y entendimiento, cuando existe un espíritu de consenso por ambas partes y de llegar a diferentes acuerdos y cuando las partes deciden cerrar o sentarse y ceder para obtener beneficios, los resultados son siempre favorables.

Manifiesta también el Sr. Liaño que es cierto que el presente acuerdo ha durado algunos meses, pero que al final el resultado que se ha obtenido ha sido un buen convenio para todas las partes, informando del apoyo de su Grupo al mismo, si bien quiere hacer una reflexión al respecto, que se han sentado partes diferentes, Ayuntamiento por un lado, Junta de Personal, Sindicatos, como Comisiones Obreras y UGT, y se han puesto de acuerdo, dejándose notar el espíritu abierto, dialogante y de consenso que tiene el Equipo de Gobierno, no solo en palabras sino en acuerdos firmados que se refrendan como el presente Convenio Laboral.

Por todo ello, felicita a las diferentes Delegaciones, a todos los Sindicatos por el acuerdo alcanzado para llevar a cabo el Convenio Laboral, sintiéndose desde el Partido Popular orgullosos y dichosos de que se haya obtenido un resultado satisfactorio para el personal laboral y que, por fin, tengan un acuerdo firmado por 4 años, lo que demuestra el espíritu de consenso

y de concertación social que tiene el Equipo de Gobierno con el colectivo de personal laboral.

Toma la palabra a continuación la Portavoz del Grupo Socialista, Dª Encarnación Niño, manifestando que el acuerdo al que se llega con el presente Convenio es con una de las bases fundamentales de funcionamiento de cualquier empresa o institución, que en el presente caso son los trabajadores del Ayuntamiento, indicando que su Grupo lo va apoyar, en la línea de lo que han defendido a lo largo de la última legislatura, de equiparación de condiciones laborales de todos los trabajadores, ya sean fijos o temporales del Ayuntamiento de Rota, ya que el acuerdo al que se llega va dentro de los objetivos que su Grupo entiende se debe de marcar cualquier Equipo de Gobierno con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores del Ayuntamiento, puesto que el objetivo fundamental, además de tener una paz social dentro del Ayuntamiento, que permita que la institución funcione con normalidad, es que los ciudadanos lo vivan también de una forma muchos más beneficiosa.

Finalmente felicita por el acuerdo al que se ha llegado por parte del Equipo de Gobierno, con la Junta de Personal y Sindicatos, agradeciendo el esfuerzo y el trabajo realizado por ambas partes, a la vez que reitera el apoyo del Grupo Socialista a esa serie de medidas y de condiciones laborales que consigan, poco a poco y en el tiempo, igualar y garantizar la igualdad de condiciones laborales en el conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento de Rota.

D. Antonio Alcedo, como Portavoz de Roteños Unidos, manifiesta que es un motivo de satisfacción para todos los grupos el acuerdo que se somete a aprobación, queriendo también significar que en unos momentos que se están viviendo de grandes dificultades y de gran desestabilidad social, hablar de mejoras sociales, de mejoras laborales, de equiparación salarial, no deja de ser significativo cuando se cuenta con los datos de pérdida de empleo del día de ayer, sin ir mas lejos, insistiendo que ha de ser para todo el pueblo de Rota un motivo de orgullo y de satisfacción que socialmente se siga avanzando por esos parámetros de equilibrar.

Asimismo, dice el Sr. Alcedo que su Grupo comparte con Izquierda Unida que a igual trabajo, igual salario, igualdad de oportunidades e igualdad en todos los ámbitos de los terrenos sociales para alcanzar un puesto de trabajo y responder en estos momentos de esa manera, significa para la sociedad roteña en general, que aquellas personas que son afortunadas porque tienen una estabilidad social y una estabilidad laboral que miles de millones de personas hoy en España sufren no poder contar con ella, debiendo de reconocer que, tanto el Grupo Municipal Roteños Unidos como todos los elementos afectados, son capaces de construir una paz social, pero sin olvidar en ningún momento las circunstancias que están viviendo otros, que no llegan a alcanzar esa estabilidad social, esos ingresos que le puedan hacer llevar adelante a su familia con dignidad, como se merece cualquier ser humano, manifestando que no puede por tanto dejar de pensar en estos momentos en todas esas familias en Rota, aludiendo a la información de Cáritas respecto que la demanda, en estos días, ha subido más de un 20% en lo que va de año.

Hace referencia también el Sr. Alcedo al grupo de personas que se han sentado a una mesa para buscar el bien común y unas metas que son buscar el equilibrio entre salarios, equilibrio entre personas que efectuando la

misma laboral profesional puedan tener el mismo salario y, como consecuencia, eliminar desigualdades en igualdad de trabajo, ya que estas cosas a veces se confunden, porque no todos no hacen el mismo trabajo, ni el mismo esfuerzo para estar en el mismo sitio y, obviamente, los derechos y los beneficios no pueden ser iguales.

De nuevo toma la palabra Dª Montemayor Laynez agradeciendo el apoyo de todos los grupos políticos, así como también la colaboración y el buen entendimiento que se ha tenido con los sindicatos de CCOO y UGT, con la Junta de Personal laboral y con el Comité, ya que gracias a ese buen entendimiento y consenso se ha llegado a un acuerdo, que se plasma en el presente convenio, durante los 4 años para los que se ha firmado. Asimismo, quiere que el personal laboral sepa que para estas navidades van a estar un poco más contentos, por el acuerdo que se ha tenido con el convenio que también les vendrán bien a todos ellos.

El Sr. Alcalde toma la palabra dando las gracias en primer lugar darle a todos los diferentes portavoces que han intervenido, informando que ha sido una negociación complicada y larga, ya que se han llevado alrededor de 5 años y medio pendientes de culminar la negociación, no cabiendo duda que amortigua muchas veces la insistencia que la subida se incrementa paralelamente con la de funcionarios y se asimilan muchísimas cuestiones en laborales como funcionarios.

Asimismo, quiere manifestar que lo que se ha intentado aquí es, en base a la valoración de puestos de trabajo del año 99, que aprobó el Pleno para todos los funcionarios, hacer una equiparación en varios años a los laborales, porque existe un desequilibrio muy importante a esa fecha, que era casi de un 30% entre las diferencias de lo que cobraba un funcionario con un laboral y que para acortar ese camino se ha hecho de la forma que ya se ha explicado en el convenio, porque no están hablando de una subida retributiva, sino intentando de hacer un equilibrio justo sobre la valoración de puestos de trabajo del año 99, porque después de esa valoración ha habido para los funcionarios una serie de actualizaciones en otros conceptos, que no se reflejan en el convenio.

Entiende asimismo el Sr. Alcalde que también hay que hacer una diferenciación, porque no es lo mismo un contrato de carácter laboral, que una plaza de funcionario fijo, porque el Ayuntamiento, durante muchísimos años, ha tenido unas bolsas de trabajo, generándose una serie de demandas, que vienen desde el propio Plan de choque, cuando se intentan asimilar puestos dentro de la estructura administrativa para obtener unas subvenciones y, al final, se ha creado una macro estructura donde todo es necesario y nada es prescindible, encontrándose ahora con la realidad latente y dura de que el Ayuntamiento, con sus ingresos, tiene solamente la capacidad que puede absorber y de llegar hasta donde se puede llegar, siendo esa la línea de trabajo que han seguido con AREMSA, donde se ha cerrado el convenio con los laborales y donde intentaran también llegar con los funcionarios.

Opina que la situación no es fácil, porque se toman acuerdos que van en la línea de primar el consumo, haciendo propuestas de contención del gasto público y, por otra parte, de no repercutir los impuestos, por tanto, si suben el Impuesto de Bienes Inmuebles en el Pleno, con el consenso de todos, un 2%, no se puede pedir subir los sueldos por encima del 2%, que es un

aspecto que es importante que se transmita, que deben de ser conscientes de la situación particular del Ayuntamiento durante muchísimos años, que ha tenido unas posibilidades, pero que hoy tiene una limitación económica muy importante y han de trabajar, fundamentalmente y como han hecho con el presente Convenio, para evitar grandes desigualdades, teniendo que trabajar en la línea que están haciendo de cubrir la estructura de personal, sacando las plazas, porque no se pueden bloquear más, sino que hay que ir a sacar las plazas, para que el Ayuntamiento tenga la estructura que tiene que tener.

Por último, pone de manifiesto la gran satisfacción que le produce el que se haya llegado al presente acuerdo, que es un primer acuerdo para llegar a la igualdad, aunque esa no es la solución de los laborales, porque han de intentar por todos los medios que los laborales de contratos se conviertan en casos puntuales y no convertirlos en un problema que llevan padeciendo desde que se crearon las bolsas de trabajo, que crean mucha injusticia social y una situación en el Ayuntamiento de inestabilidad, de creación de puestos innecesarios y de una estructura paralela que verdaderamente ponen en evidencia muchas cosas, incluso que hay jefaturas de departamentos donde realmente no quieren a los funcionarios y quieren a los laborales, ya que no saben en muchos casos si funcionan los departamentos por los laborales o están funcionando por los funcionarios y esa situación hay que acometerla sacando las plazas, resolviendo el problema y creando una estructura adecuada a las necesidades que tiene el Ayuntamiento, en cuya línea van a trabajar y por ello el convenio de los laborales es un convenio que debe de ir en el tiempo a su extinción.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los veinte Concejales presentes, (diez del Grupo Roteños Unidos, cuatro del Grupo Popular, cinco del Grupo Socialista y uno del representante de Izquierda Unida-Los Verdes), acuerda estimar la propuesta formulada por el Sr. Alcalde-Presidente y, en consecuencia, aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento para los ejercicios de 2008 al 2011 ambos inclusive.

PUNTO 2º.- PROPUESTA DEL SR. ALCALDE-PRESIDENTE, PARA APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE NUM. 9/08 DE MODIFICACIÓN DE CREDITO DENTRO DEL PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO Y DE MODIFICACIÓN DE LAS BASES DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL.

Por el Sr. Secretario se procede a dar lectura al Dictamen emitido por la Comisión Informativa General y Permanente, que literalmente dice:

"La Comisión Informativa General y Permanente, en sesión extraordinaria celebrada el día 25 de noviembre del año 2008, al punto 1º, conoce propuesta del Sr. Alcalde, para aprobación del expediente núm. 9/08 de modificación de crédito, dentro del Presupuesto del Ayuntamiento, y de modificación de las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

La Comisión Informativa General y Permanente, **POR MAYORIA**, es decir, con el **VOTO A FAVOR** del Sr. Presidente, D. Lorenzo Sánchez Alonso, de los representantes del Grupo Roteños Unidos, D. Jesús Mª Corrales Hernández y

D. Antonio Alcedo González y de los representantes del Grupo Municipal Popular, Dª Mª Eva Corrales Caballero y D. Juan Antonio Liaño Pazos, **Y LA ABSTENCIÓN** de los representantes del Grupo Municipal Socialista D. Felipe Márquez Mateo, en sustitución de Dª Encarnación Niño Rico, y D. Manuel Bravo Acuña, y del representante del Partido Izquierda Unida-Los Verdes, D. Manuel J. Helices Pacheco, acuerda **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** la propuesta del Sr. Alcalde, para aprobación del expediente núm. 9/08 de modificación de crédito, dentro del Presupuesto del Ayuntamiento, y de modificación de las Bases de Ejecución del Presupuesto General, debiendo elevarse al Excmo. Ayuntamiento Pleno para su aprobación."

La propuesta que formula el Sr. Alcalde dice como sigue:

"D. Lorenzo Sánchez Alonso, Alcalde-Presidente de este Excmo. Ayuntamiento de Rota, en uso de las facultades concedidas por el artículo 37.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de Abril y Base 6ª de Ejecución del Presupuesto General en vigor, eleva al Pleno de la Corporación la siguiente Propuesta:

Que ha sido tramitado por el Área de Hacienda, el expediente número 9 de modificación presupuestaria, mediante créditos extraordinarios y suplementos de créditos, dentro del presupuesto vigente de la Administración General de este Ayuntamiento, por importe de 1.709.155,53 € y de modificación de las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

Que se acompaña a la presente Propuesta, la Memoria a que se refiere el artículo 37.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril y las Bases 6ª.2 y 7ª.1 de Ejecución del Presupuesto, justificativa de la necesidad de la medida, que contiene los requisitos exigidos y a la que se adjunta el Anexo 1, en el que se detallan las partidas de gastos que se crean e incrementan, así como las necesidades que han de atenderse, sin que las mismas puedan demorarse para el siguiente ejercicio. Se utilizan como fuente de financiación bajas por anulación, cuyo detalle figura igualmente en el anexo 2.

Visto lo informado por la Intervención Municipal y lo dispuesto en los artículos 177 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; 21 del Real Decreto 1463/2007, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria; 34 y siguientes del Real Decreto 500/1990, de 29 de abril, y las Bases 6ª y 7ª de Ejecución del Presupuesto General, propone al Pleno la aprobación de la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDOS

1º.- Aprobar provisionalmente el expediente de modificación presupuestaria número 9, mediante créditos extraordinarios y suplementos de créditos dentro del Presupuesto de la Administración General del Ayuntamiento, por un global de 1.709.155,53 €, según el detalle de los Anexos 1 y 2 de la Memoria, en los que se especifican las partidas presupuestarias a las que afecta, cuantía y su financiación mediante bajas por anulación de otras partidas del Presupuesto vigente no comprometidas.

2º.- Modificar la Base de Ejecución 36ª.3 del Presupuesto General, que quedaría redactada de la siguiente forma:

"Los ingresos obtenidos por la enajenación de patrimonio municipal que no se encuentren afectados a proyectos de gastos o estando afectados, no

se realicen durante el ejercicio económico, podrán destinarse a aquellos proyectos financiados mediante operaciones de créditos no realizadas. El exceso de ingresos, en su caso, podrá destinarse a la amortización anticipada de préstamos recibidos para la financiación de inversiones.”

3º.- Que una vez aprobado provisionalmente el presente expediente, se exponga al público en los tablones de anuncios municipales por término de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación del anuncio en el Boletín Oficinal de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar reclamaciones ante el Pleno.

4º.- Que en caso de no presentarse reclamaciones durante el referido plazo de exposición pública, se considerará definitivamente aprobado el presente acuerdo provisional y en caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas, conforme dispone el artículo 169.1 en relación con el 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

5º.- Que con arreglo a lo establecido en el artículo 169 de la misma norma, la modificación presupuestaria definitivamente aprobada, entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen por capítulos a que se hace referencia en el apartado 5 de dicho artículo.

No obstante, la Corporación Plenaria adoptará el acuerdo que estime más oportuno con su superior criterio.”

La referida memoria del Sr. Concejal Delegado de Hacienda es del siguiente tenor literal:

“Dando cumplimiento al articulo 37.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril y a las Bases núm. 6ª.2 y 7ª.1 de Ejecución del Presupuesto General de este Ayuntamiento, se procede a elaborar la presente memoria justificativa de la necesidad de la incoación del expediente de modificación presupuestaria dentro del vigente Presupuesto Municipal, que precisará la clase de modificación a realizar, las partidas presupuestarias a las que afecta y los medios o recursos que han de financiarla.

1º.- Que los artículos 177.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y 34 a) y b) y 35 del Real Decreto 500/1990, establecen la posibilidad de tramitar expediente de modificación presupuestaria en las modalidades de créditos extraordinarios y suplementos de créditos, cuando haya de realizarse algún gasto especifico y determinado que no pueda demorarse hasta el ejercicio siguiente, y para el que no exista crédito previsto en el presupuesto de la Corporación, o resulte insuficiente y no pueda ser objeto de ampliación el consignado, respectivamente.

2º.- Que el objeto de este expediente es proporcionar cobertura presupuestaria dentro del vigente presupuesto del Ayuntamiento para determinados gastos, que no pueden demorarse para el ejercicio siguiente por los motivos que se detallan en el Anexo 1. Concretamente forman parte de esta modificación presupuestaria partidas referentes a determinadas inversiones y convenio aprobados y condicionados a la tramitación de modificación presupuestaria plenaria; adicionales de obras; ejecución del acuerdo plenario de fecha 28 de mayo de 2.008, referente a la subrogación del inmovilizado del

servicio de basuras desde junio de 2.008; intereses de demora vencidos; reclasificación de partidas presupuestarias así como gastos previstos inicialmente como plurianuales.

3º.- En el anexo 1 figuran detalladas las partidas presupuestarias que son objeto de los créditos extraordinarios y suplementos de créditos, así como sus cuantías. En la modalidad de créditos extraordinarios y suplementos de crédito no existe crédito o el que existe es insuficiente en las aplicaciones presupuestarias al nivel de vinculación jurídica para la realización de los gastos específicos que motivan esta propuesta. Son de naturaleza específica y determinada, habiendo quedado expuestos los motivos de la necesidad de modificación.

4º.- Por otra parte el acceso a esta vías de modificación presupuestaria también tiene, además de sus condicionantes legales, sus limitaciones económico-financieras, en tanto que la financiación de los créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto de gastos solo podrá realizarse con los recursos expresamente mencionados en los apartados 4 y 5 del articulo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y en el artículo 36 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, de modo que, descartándose el remanente liquido de tesorería, nuevos ingresos o mayores ingresos efectivamente recaudados y operaciones de créditos, se procede a financiar esta modificación presupuestaria mediante anulaciones o bajas de otros créditos.

5º.- Así pues, los recursos que han de financiar el presente expediente de modificación de crédito, son los que figuran en el anexo 2. Las anulaciones de créditos, es reducible la dotación de las partidas presupuestarias relacionadas que no están comprometidas, sin perturbación de los respectivos servicios. Se acompaña certificado de Intervención de la existencia de crédito disponible en la referida partida presupuestaria.

6º.- Que la Base de Ejecución 36ª.3 del Presupuesto General, regula la aplicación de los ingresos obtenidos por la enajenación de patrimonio no vinculados o afectados a proyectos de gastos, destinados a la amortización anticipada de préstamos. Dadas las limitaciones existentes a la concertación de operaciones de créditos por un lado y la actual situación económica por otro, se considera conveniente destinar en primer lugar estas cantidades para evitar concertar nuevas operaciones antes de amortizar las existentes, por lo que se propone modificar la referida Base de la siguiente forma:

"Los ingresos obtenidos por la enajenación de patrimonio municipal que no se encuentren afectados a proyectos de gastos o estando afectados, no se realicen durante el ejercicio económico, podrán destinarse a aquellos proyectos financiados mediante operaciones de créditos no realizadas. El exceso de ingresos, en su caso, podrá destinarse a la amortización anticipada de préstamos recibidos para la financiación de inversiones."

En los términos precedentes, queda redactada la preceptiva memoria del expediente de modificación de créditos número 9 dentro del Presupuesto del Ayuntamiento, por un importe global de 1.709.155,53 € y de las Bases de Ejecución del Presupuesto General."

Esta memoria aparece acompañada de los siguientes anexos:

MODIFICACION PRESUPUESTARIA NUM.9
ANEXO 1

ESTADO DE GASTOS

A) CREDITOS EXTRAORDINARIOS

PARTIDA	PROYECTO	CONCEPTO	IMPORTE	MOTIVO
00-111-489		Dotaciones económicas a grupos políticos municipales	99.833,60	Reclasificación de partida
01-111-62501	2008-2-01-005	Adquisición fotocopiadora Servicios Alcaldía	5.801,63	Condicionado a modificación presupuestaria
03-444-60104	2008-2-03-004	Construcción hornacina en Centro de la Mayetería	4.095,00	Condicionado a consignación presupuestaria
09-222-76300	2008-3-09-001	Aportación Bahía de Cádiz Intranet Policía Local	6.694,86	Condicionado a modificación presupuestaria
10-313-622	2008-2-33-008	Ampliación obras en dependencias de Servicios Sociales	18.176,86	Adicional obras condicionada a modificación presupuestaria
14-434-61102	2008-2-14-002	Obras acometida eléctrica Paseo Marítimo Playa Galeones	29.840,63	Condicionado a modificación presupuestaria
23-442-60109	2008-2-23-002	Instalación contenedores soterrados y obra civil	63.342,50	Equipamiento servicio de basuras según acuerdo plenario
23-442-60109	2008-2-23-001	Instalación contenedores soterrados	283.620,00	Reclasificación de partida
23-442-624	2008-2-23-002	Adquisición elementos de transportes Limpieza Pública	20.775,79	Equipamiento servicio de basuras según acuerdo plenario
23-442-629	2008-2-23-002	Otras inversiones Limpieza Pública	616,77	Equipamiento servicio de basuras según acuerdo plenario
32-121-622	2006-2-32-006	Obras en parcela SL2 de Costa Ballena	117.691,68	Adicional obras condicionada a consignación presupuestaria
32-442-489		Transferencias corrientes intereses adquisición barredora	12.515,34	Convenio Subvención E.U.C. 2.008
32-442-780	2008-3-32-002	Transferencias de capital adquisición barredora C. Ballena	32.725,77	Reclasificación de partida
32-513-22700		Limpieza edificio Costa Ballena	2.055,40	Condicionado a consignación presupuestaria
32-513-22704		Custodia edificio Costa Ballena	2.055,40	Condicionado a consignación presupuestaria
33-313-632	2007-2-33-010	Aportación Mpal. Obras eliminación barreras R. Ancianos	10.197,26	Condicionado a modificación presupuestaria
TOTAL CREDITOS EXTRAORDINARIOS			**710.038,49**	

B) SUPLEMENTOS DE CREDITOS

PARTIDA	PROYECTO	CONCEPTO	IMPORTE	MOTIVO
04-611-342		Intereses demora justiprecio expropiación Vidal Algarin	68.905,92	Liquidación Sentencia Judicial
13-447-632	2006-2-13-002	Obras en puestos del Mercado Central	16.348,02	Adicional obras condicionada a consignación presupuestaria
23-442-623	2008-2-23-002	Adquisición maquinarias, instalaciones y utillaje Limpieza	72.768,86	Equipamiento servicio de basuras según acuerdo plenario
33-313-622	2007-2-33-002	Obras Centro Social Municipal	718.967,24	Gasto previsto como plurianual
33-313-62500	2008-2-33-007	Adquisición mobiliario en Centro Social Municipal	107.880,00	Pendiente de consignación presupuestaria
33-313-62500	2008-2-33-007	Adquisición mobiliario en Centro Social Municipal	14.247,00	Condicionado a modificación presupuestaria

TOTAL SUPLEMENTOS DE CREDITOS	**999.117,04**
TOTAL MODIFICACION PRESUPUESTARIA	**1.709.155,53**

MODIFICACION PRESUPUESTARIA NUM. 9

ANEXO 2

ESTADO DE GASTOS

BAJAS POR ANULACIONES DE CREDITOS

PARTIDA	PROYECTO	CONCEPTO	IMPORTE
00-461-489		Dotaciones económicas a grupos políticos municipales	99.833,60
05-413-120		Retribuciones básicas personal funcionario Sanidad	12.515,34
17-622-470		Transferencias a empresas privadas Fomento	4.110,80
17-721-622	2007-2-17-001	Adquisición local en Plaza del Triunfo	236.822,92
23-442-60104	2008-2-23-001	Construcción contenedores soterrados	283.620,00
25-511-60100	2007-2-25-015	Acceso la Pedrera a Santa Teresa	40.410,06
32-511-780	2008-3-32-001	Subvenciones gastos EUC inversiones en C. Ballena	32.725,77
TOTAL BAJAS PARA CREDITOS EXTRAORDINARIOS			**710.038,49**

PARTIDA	PROYECTO	CONCEPTO	IMPORTE
03-511-61101	2006-2-03-019	Obras calle Higuereta	360.267,96
04-611-120		Retribuciones básicas personal funcionario Admón.Financiera	21.459,23
17-622-470		Transferencias a empresas privadas Fomento	30.446,69
17-721-22706		Estudios y trabajos técnicos Fomento	17.000,00
17-721-622	2007-2-17-001	Adquisición local en Plaza del Triunfo	13.177,08
17-751-622	2007-2-17-003	Proyecto Hotel Escuela R-8	164.820,92
25-432-60101	2007-2-25-009	Otros gastos de urbanización	156.866,98
25-511-60100	2007-2-25-015	Acceso la Pedrera a Santa Teresa	235.078,18
TOTAL BAJAS PARA SUPLEMENTOS DE CREDITOS			**999.117,04**

TOTAL BAJAS POR ANULACION	**1.709.155,53**

El informe de Intervención dice así:

"En cumplimiento de lo establecido en los artículos 177.2 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; 37.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, 4º.1.g) del Real Decreto 1.174/1987, de 18 de septiembre y Base 7ª.2 de Ejecución del Presupuesto General en vigor, esta Intervención procede a emitir el siguiente informe:

ASUNTO

Expediente número 9 de modificación presupuestaria dentro del vigente presupuesto de la Administración General del Ayuntamiento, mediante créditos extraordinarios y suplementos de crédito, por importe de 1.709.155,53 € y de modificación de las Bases de Ejecución del Presupuesto General, incoado por la Alcaldía mediante Decreto de fecha 19 de noviembre de 2.008.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Artículos 22.2 e) y 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local.
- Artículos 49, 113, 169 a 171 y 177 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.
- Artículos 9, 20 a 23, 34 a 38 y 49 a 51 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.
- Bases 6ª y 7ª de las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

TEXTO

1º.- Que el artículo 34 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, en sus apartados a) y b) , establece que dos de las modalidades de modificaciones de créditos que podrán ser realizadas en los presupuestos de gastos de la entidad, consisten en los créditos extraordinarios y suplementos de crédito.

2º.- Que el artículo 177.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 35 del Real Decreto 500/1990 antes mencionado, definen a los créditos extraordinarios y suplementos de crédito como aquellas modificaciones del presupuesto de gastos mediante las que se asigna crédito para la realización de un gasto específico y determinado que no puede demorarse hasta el ejercicio siguiente y para el que no existe crédito previsto o existiendo crédito es insuficiente y no ampliable el consignado, respectivamente.

3º.- Que entre los medios de financiación de los créditos extraordinarios y suplementos de crédito, conforme indican los artículos 177.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo; 36.1.c) y 51.b) del referido Real Decreto, se encuentran las bajas por anulaciones de créditos de otras partidas del presupuesto vigente no comprometidas, cuyas dotaciones se estimen reducibles sin perturbación del respectivo servicio.

4º.- Que con relación a las bajas por anulación, se ha certificado por esta Intervención que existe crédito disponible en las partidas presupuestarias cuyas dotaciones se propone reducir, sin que las mismas estén comprometidas ni supongan perturbación de los servicios, tal como se indica por el Concejal Delegado de Hacienda en su Memoria. Estas bajas corresponden a partidas que en el Presupuesto de 2.008 se encuentran financiadas con recursos generales y enajenación de bienes patrimoniales, correspondientes a los gastos por operaciones corrientes y de capital, respectivamente.

5º.- Que en el expediente tramitado a efectos de la modificación presupuestaria, se da cumplimiento tanto al artículo 177.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en el que se exige que el expediente deberá especificar las concretas partidas presupuestarias a incrementar y el medio o recurso que ha de financiar el aumento que se propone, como al artículo 37.2 del Real Decreto 500/1990, donde se dispone que a la propuesta se habrá de acompañar una Memoria en la que se acredita el cumplimiento de los siguientes requisitos en relación con el contenido de la modificación que se propone:

a) Justificación de la necesidad de la medida que se propone.
b) Clase de modificación a realizar: créditos extraordinarios y suplementos de crédito.

c) Partidas presupuestarias a las que afecta: Anexo 1.

d) Medios o recursos que han de financiarlas: Bajas de otros créditos: Anexo 2.

e) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

f) La inexistencia o insuficiencia en el estado de gastos del presupuesto, de crédito destinado a las finalidades específicas, verificadas en el nivel en que está establecida la vinculación jurídica.

6º.- Que respecto a la modificación de la Base de Ejecución 36ª.3l, resulta de aplicación el artículo 9.1 del mencionado Real Decreto 500/1990, según el cual el Presupuesto General incluirá las bases de ejecución del mismo que contendrán, para cada ejercicio, la adaptación de las disposiciones generales en materia presupuestaria a la organización y circunstancias de la propia Entidad y de sus Organismos autónomos, así como aquellas otras necesarias para su acertada gestión, estableciendo cuantas prevenciones se consideren oportunas o convenientes para la mejor realización de los gastos y recaudación de los recursos, sin que se pueda modificar lo legislado para la administración económica ni comprender preceptos de orden administrativo que requieran legalmente de procedimientos y solemnidades específicas distintas de lo preceptuado para el Presupuesto.

7º.- Que la iniciativa para solicitar la incoación de este expediente corresponde al Concejal Delegado de Hacienda, tal como regula la Base de Ejecución del Presupuesto en su número 7ª.1, siendo competencia de la Alcaldía su incoación sobre la base de los artículos 177.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y 37.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril. El artículo 37.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, establece además que la propuesta de modificación presupuestaria de los créditos extraordinarios y suplementos de crédito será sometida por el Presidente a la aprobación del Pleno de la Corporación.

8º.- Según los artículos 22.2 e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril; 177.2 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo y 37.3 y 49 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, corresponde la aprobación de la modificación presupuestaria que se propone al Pleno de lo Corporación, siendo suficiente la adopción del acuerdo por mayoría simple de los miembros de la Corporación presentes en la sesión, conforme establece el artículo 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

9º.- Que en la aprobación del expediente por el Pleno, se seguirán los mismos trámites y requisitos que el Presupuesto General, conforme estipulan los artículos 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y 38.1 del R.D. 500/1990, debiendo ser ejecutivo dentro del mismo ejercicio en que se autorice, según dispone el mismo artículo 38.1, siendo de aplicación, conforme se establece en el artículo 177.2 citado como en el artículo 38.2 del mencionado R.D. 500/1990, las normas sobre información, reclamaciones y publicidad aplicables a la aprobación de los presupuestos de la Entidad a que se refieren los artículos 20 y 22 del mismo precepto, así como los artículos 169 a 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, entrando en vigor por tanto a partir de la publicación de su aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, una vez realizados los trámites señalados en el artículo 169.1 del referido Real Decreto Legislativo, es decir, aprobación inicial y exposición al público,

previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, por quince días. Igualmente dispone el apartado 3 de este mismo artículo 38, que serán aplicables las normas referentes a los recursos contencioso-administrativos contra los presupuestos de la Entidad a que se refieren los artículos 23 del R.D. 500/1990 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004.

10º.- Según lo establecido en el artículo 169.7 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y 20.6 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, deberá hallarse a disposición del público, a efectos informativos, copia de cada una de los modificaciones desde su aprobación definitiva hasta la finalización del ejercicio.

11º.- Contra su aprobación, en virtud de lo dispuesto en los artículos 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, 23.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de marzo y 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el apartado tercero de los citados artículos, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto impugnado.

CONCLUSIÓN

Que en definitiva, se entiende que se han seguido los trámites y requisitos preceptivos, informándose en consecuencia favorablemente la aprobación del expediente número 9 de modificación presupuestaria mediante concesión de créditos extraordinarios y suplementos de crédito, dentro del Presupuesto de la Administración General del Ayuntamiento en vigor y de modificación de las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

En los términos que anteceden, queda emitido el preceptivo informe de esta Intervención.”

Asimismo consta el informe de Intervención sobre la estabilidad presupuestaria.

Toma la palabra el Concejal Delegado de Hacienda, D. Juan Antonio Liaño, informando que se trae en el presente punto una modificación presupuestaria dentro del Presupuesto Municipal del Ayuntamiento, que afecta directamente a diferentes partidas, y los medios y recursos que deben de financiar esa modificación. Añade que la modificación presupuestaria se trae en la modalidad de créditos extraordinarios de suplemento de crédito, de diferentes gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente y para los que existe crédito previsto en el Presupuesto de la Corporación, con lo cual, al tratarse de créditos extraordinarios suplementos de crédito, no modifica de alguna manera el Presupuesto Municipal y cumple exactamente los parámetros de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria, ascendiendo el total del citado expediente a 1.709.155,53 Euros. Por otro lado, indica el Sr. Liaño que, además de traer el citado expediente, se incluye la modificación de las bases de ejecución número 36.3 del Presupuesto General, donde se regulaba la aplicación de los ingresos obtenidos por enajenación de patrimonio, no vinculados ni afectados a proyectos de gastos destinados a la amortización anticipada de préstamos, habiéndose modificado con el siguiente texto:

"Los ingresos obtenidos por la enajenación de patrimonio municipal que no se encuentren afectados a proyectos de gastos o estando afectados, no se realicen durante el ejercicio económico, podrán destinarse a aquellos proyectos financiados mediante operaciones de créditos no realizadas. El exceso de ingresos, en su caso, podrá destinarse a la amortización anticipada de préstamos recibidos para la financiación de inversiones".

Por último, solicita la aprobación de forma unánime de la modificación presupuestaria que traen hoy a Pleno, ya que no modifica el Presupuesto General y cumple escrupulosamente con la Ley General de Estabilidad Presupuestaria, además de tratarse de unos gastos que no pueden demorarse para ejercicios posteriores, sino que tienen que estar dentro del presente año.

El Portavoz de Izquierda Unida manifiesta que cuentan con la documentación, en la que consta el informe favorable de ka Intervención, en el que se recoge que se ha seguido todo lo que obliga la normativa, opinando que con lo que hay que ser más escrupulosos y a lo que más se obliga todo Ayuntamiento es al respeto de la estabilidad presupuestaria, de modo que no haya un desequilibrio entre la balanza de gastos e ingresos y que tras las consultas efectuadas a la Intervención Municipal, han podido conocer con más detalle lo que es el contenido de la propuesta de modificación presupuestaria, tratándose de un reajuste de gastos, de trasladar los gastos de unos proyectos que ya no se pueden ejecutar, porque quede prácticamente un mes de ejercicio y se trasvasan a otras partidas de otros proyectos que si se están culminando y que, sin embargo, tenían previsto su desarrollo en cantidades plurianuales.

En representación del Grupo Socialista, interviene el Concejal D. Manuel Bravo, manifestando que su Grupo ha estudiado en profundidad la propuesta que se presenta a Pleno de modificación Presupuestaria, llegando a la conclusión de que ese 1.700.000 euros, hay serie de partidas que lo que se hace es modificar exclusivamente la clave de la partida, lo cual no supone ninguna modificación, estando hablando de modificar, en su conjunto, aproximadamente 1.300.000 euros no 1.700.000, de los cuales 841.000 Euros se van a dedicar al Centro Social ubicado en el antiguo Cine Royal y que se ha culminado recientemente, solicitando que por parte de la Alcaldía o del Delegado correspondiente le invitaran a hacer una visita institucional.

En conclusión, refiere el Sr. Bravo que tras el análisis han podido comprobar que, en conjunto, lo que más pesa es la modificación presupuestaria para ese proyecto plurianual que era el centro social, que ya es una realidad, siendo necesario evidentemente hacer la modificación presupuestaria, estando conformes con esa modificación presupuestaria, por lo que van a contar con su apoyo. No obstante, solicita les expliquen un poco más la modificación, sobre todo de cara a los ciudadanos, y así le aclaren varias cuestiones, porque han visto una serie de bajas muy importantes, de inversiones que están en el Presupuesto de 2007 o 2008, que no se van a llevar a cabo, como la adquisición de un local en la Plaza del Triunfo, que estaba valorado en 250.000 euros, para un centro empresarial, que estaba previsto en el Presupuesto, aunque tiene mucho que objetar al respecto porque no son tiempos ahora mismo para adquirir inmuebles.

Por otro lado, refiere que hay también unas obras en la calle Higuereta, por 360.000 euros, que tampoco se van a ejecutar, interesando explicación sobre la baja de esa partida, así como de otras reducciones en gastos de urbanización, que también se elimina en parte y, sobre todo, de un proyecto estrella, del que se ha hablado muchísimo en la campaña electoral, existiendo incluso un cartel que así lo anuncia, como es el hotel escuela, que está proyectado en el R-8 y que se va a dar de baja, por importe de 164.000 euros, entendiendo que sería conveniente que por parte del Equipo de Gobierno se les explicara el hecho en sí de por qué se da de baja ese proyecto.

No obstante todo ello, vuelve a manifestar que su Grupo va a apoyar la propuesta, porque entienden que es necesario que ese suplemento de crédito, especialmente para el Centro Social, se lleve a cabo, por lo que no van a encontrar la postura en contra del Grupo Municipal Socialista, sino todo lo contrario, que van a votar a favor de la propuesta que se presenta por el Delegado de Hacienda.

De nuevo toma la palabra el Concejal proponente, Sr. Liaño, agradeciendo el posicionamiento del Partido Socialista Obrero Español con respecto a la presente modificación presupuestaria y respetando, pero no compartiendo, el posicionamiento de Izquierda Unida de abstención, no entendiendo cual es el motivo de la abstención.

Asimismo, indica que el Sr. Alcalde ha comentado que le gustaría entrar a contestar al Sr. Bravo en las diferentes cuestiones que ha presentado en el Pleno y que él, como proponente, no tienen ningún inconveniente en que el Sr. Alcalde le conteste a las diferentes alusiones hechas al expediente de modificación presupuestaria.

Interviene el Sr. Alcalde exponiendo que los planteamientos hechos por parte del Grupo Socialista les invitan, de alguna manera, a poder explicar más detenidamente cuál es el planteamiento que se hace, no habiendo un aumento de crédito, sino modificación de créditos, concretamente créditos que vienen consignados en los Presupuestos que se destinan a otra cuestión fundamental, porque se deben de destinar a esas partidas o porque las circunstancias obligan de alguna manera a hacer una modificación de crédito y no una ampliación de crédito, porque las obras se sacan con una fecha límite y se anticipa lo que es la finalización de la obra, como es el caso del centro social municipal, viéndose claro que el Ayuntamiento no solamente ha construido el centro, sin financiación de ninguna Administración, ni estatal, ni autonómica, sino a pulmón, como lo ha hecho también con la adquisición de esos 1.300 metros de locales, en el centro de Rota, con un equipamiento muy importante, indicando que han querido ser rigurosamente escrupulosos con el presupuesto para que salgan los números como tienen que salir, habiendo hecho una previsión de gastos para el ejercicio que viene, porque un Centro Social Municipal abierto durante muchas horas al día, condicionará, de alguna manera, un presupuesto, como ha ido sucedido a se ha ido formalizando un servicio, como ha pasado con la Mayetería, con el Centro de Día, el Centro de Interpretación del Litoral, etc, ya que la calidad y el servicio va acompañado de un mayor gasto, y en el caso del Centro de Día no se ha querido inaugurar para no incrementar el gasto en el ejercicio 2008, porque no se tenía previsto terminarlo en el año 2008, sin embargo las circunstancias han permitido que se

termine por lo menos su primera fase, ya que todavía quedan por desarrollar unos metros para poder ampliarlo.

En definitiva, plantea que el objetivo fundamental, dentro de la modificación de lo que era el gasto plurianual, que era el Centro Social Municipal, ha salido de gastos de urbanización de la calle Higuereta, que al igual que la calle Fermín Salvochea, está condicionado al Plan de Saneamiento Integral, porque en el momento que se levante aquella calle se deja sin circulación todo el centro, habiéndose metido, por tanto, en el presente ejercicio, la calle Charco, García Sánchez, Plaza de San Roque y Plaza de Andalucía, con una financiación de un veintitantos por ciento por parte de la Consejería, y que se ejecutaría en el presente ejercicio lo que es el bacheado y no la urbanización de la calle, siendo una partida que se puede consignar en el año próximo, sin tener que afectar el presente, por la imposibilidad de ejecución, concluyendo que en gastos de urbanización se cuenta con dotación suficiente, habiendo cubierto todas las expectativas, porque eran remanentes de crédito que se podían destinar.

Respecto a la rotonda de la curva de la Pedrera, para lo cual se firmó un convenio con la Consejería de Obras Públicas, donde el Ayuntamiento pagaba la obra desde lo que es la entrada del control hasta lo que era la entrada del Cementerio, en el que se estipulaba que el Ayuntamiento, con cargo a su 40% de aportación a ese convenio global, ya había pagado lo que era el trazado y que ejecutara los dos proyectos, dividido en dos partes, uno que llegaría hasta lo que es la rotonda Villa de Rota y otro proyecto que sería desde la rotonda Villa de Rota, hasta la entrada del Cementerio, haciéndose cargo presupuestariamente el Ayuntamiento de lo que sería el pago de los dos proyectos y de la urbanización hasta la rotonda Villa de Rota, y de Villa de Rota hasta el cementerio se haría cargo la Consejería, por lo tanto la curva de la Pedrera, pasaría dentro del proyecto a ser un coste mayor de la Consejería de Obras Públicas y también es una partida que podían quitar.

Sobre el tema del hotel escuela, manifiesta el Sr. Alcalde que el Equipo de Gobierno está encantado con el cartel y con tener ya la parcela de propiedad del Ayuntamiento, porque ha sido el Ayuntamiento el que ha pagado más de 100 millones de ptas. por obtener aquella parcela, que además era suya, pretendiendo hacer allí un hotel de lujo, de 5 estrellas, si bien la idea que se tenía desde la empresa municipal SODESA era sacar proyecto y obra, por eso había una cantidad presupuestada que era muy importante, pero al final han decidido que el que adquiera, dentro del concurso, la parcela, como el Ayuntamiento entraría como un accionista más con un 50%, en la definición para alcanzar los objetivos que marcados, que es que sea un hotel de 5 estrellas, meterían también lo que es la redacción del proyecto, por lo tanto, es una partida que no es necesaria tenerla dotada presupuestariamente.

En cuanto al tema de la adquisición por parte del Ayuntamiento de la parcela para la ejecución de un centro empresarial, donde se definió la Comisaría de Policía Nacional, informa el Sr. Alcalde que hay un proyecto de obras hecho y pagado, para hacer un edificio bioclimático en la entrada de la ciudad, en la parcela adquirida por AREMSA al Ayuntamiento, quedando relegada a un fin únicamente de los intereses propios de la empresa municipal de aguas, habiéndose planteado hace dos semanas, en un Consejo de Administración celebrado, las ofertas económicas presentadas por las entidades financieras para la construcción, decidiendo por unanimidad de todos

que, entendiendo que hay otras prioridades, dejar ese edificio en espera hasta que llegue otro momento que permita sacarlo adelante, viniendo el decidir quitar esas partidas como consecuencia de que hay un origen y unos objetivos políticos y económicos para cumplir.

Por parte del Sr. Bravo se indica que ha quedado claramente definida por la intervención del Sr. Alcalde cada una de las bajas que ha consultado, sin bien solicita se le aclare si será un hotel de 5 estrellas o será un hotel escuela de 5 estrellas.

El Sr. Alcalde opina particularmente que si alcanza el objetivo de conseguir en Rota un hotel del 5 estrellas, sería un objetivo altamente ansiado y si, además, ese hotel consigue ser escuela, muchísimo mejor, por lo tanto el Equipo de Gobierno tiene los objetivos marcados y que el ideal o el éxtasis sería un hotel de 5 estrellas-hotel escuela y aunque tenían una valoración de lo que era la parcela hotelera, en estos momentos existe una situación financiera, con la que tienen que hablar, no estando engañando con ello a nadie, porque el objetivo se hizo aquí ya en su momento, con la batería Duque de Nájera, valorada por el Ministerio de Defensa, en 200 millones, con la que se podía haber obtenido para el Ayuntamiento una rentabilidad en su momento de más de 500, en unos momentos de precariedad económica absoluta, sin embargo, el objetivo político que había en aquel momento es que aquello fuera un hotel, opinando que la renuncia de lo económico fue por conseguir lo productivo y lo económicamente rentable, aunque no fuera para el propio Ayuntamiento, pero si para la economía social de la ciudad.

Asimismo, manifiesta que el objetivo del Equipo de Gobierno sería el éxtasis hotel escuela 5 estrellas y si le dicen un hotel 5 estrellas, entienden que conseguir un inversor que gaste ahí 28 millones de euros para hacer un hotel es un objetivo difícil, estando convencido que los stándares en los que se están moviendo no son los stándares normales, porque se están moviendo en hoteles de 4 estrellas hacia arriba y han de conseguir tener en la provincia de Cádiz un 5 estrellas en Rota, planteándose como un objetivo de calidad, y si es complementado con una escuela de hostelería, mejor, pero haciendo hincapié en que el objetivo es un objetivo de calidad, lo cual no deben de perder de vista ninguno de los presentes, porque en estos momentos comprometer a la iniciativa privada en un proyecto de tales características no es fácil.

Refiere el Sr. Bravo que por la intervención del Sr. Alcalde deduce que si se hace el hotel de 5 estrellas, y además es un hotel escuela, el nombre sería “Hotel Éxtasis”.

Responde el Sr. Alcalde que lo del nombre está claro desde el principio, que es un requisito que también ha puesto dentro de ese cuadro máximo de exigencia, de llegar a un nivel deseado por todos, Hotel Punta Candor, Hotel Dunas de Punta Candor, Hotel Punta Candor Rota, porque lo que no pueden es perder su identidad histórica.

Por último, en cuanto al tema de la inauguración del Centro de Día, vuelve a señalar el Sr. Alcalde que se harán en breves fechas, estando también esperando para que los gastos vinieran ya con carácter del mes de enero.

Aclara el Portavoz Socialista que él no se ha referido a la inauguración del Centro Social, sino que simplemente ha solicitado una visita institucional por parte de los grupos de la oposición para conocer las instalaciones, entendiendo que para la inauguración ha de contarse con su dotación presupuestaria para que aquello funcione.

Por parte del Sr. Alcalde se indica que no tiene ningún inconveniente, tratándose de un proyecto que fue apoyado, como muchos otros proyectos, únicamente por el Equipo de Gobierno, que en su opinión es algo que se ha de poner en evidencia, porque ahora está terminado, habiendo llegado después de un largo desierto hasta aquí, reiterando que no existe inconveniente en que se haga si los Grupos de la oposición están interesado en visitar aquellas instalaciones.

Por último, agradece el posicionamiento y la actitud positiva que existe en estos momentos hacia la gestión del Equipo de Gobierno, pero pidiendo que no dejen de recordar también que vienen de otra situación diferente, donde por ejemplo el proyecto del Centro Social Municipal lo ha tenido que sacar el Equipo de Gobierno, sin ayuda de nadie y sin apoyo ninguno por parte de la oposición en los Presupuestos, pero al final hoy es una realidad, como está la piscina y otras muchas.

Se procede a la votación de la propuesta del Sr. Alcalde, dictaminada por la Comisión Informativa General y Permanente, siendo aprobada por mayoría de los veinte miembros presentes de la Corporación, es decir, con diecinueve votos a favor, correspondientes a los diez representantes del Grupo Municipal Roteños Unidos, cinco representantes del Grupo Municipal Socialista y cuatro representantes del Grupo Municipal Popular, y una abstención del representante del Partido Izquierda Unida-Los Verdes.

PUNTO 3º.- PROPUESTA VERBAL DEL SR. ALCALDE-PRESIDENTE, EN RELACION CON EXPEDIENTE DE CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE LA URBANIZACIÓN ROTAMAR.

Explica el Sr. Alcalde que el presente punto lo van a retirar por haber detectado un error en las valoraciones de los proyectos y demás que van a ser corregidos por los servicios económicos y se volverá a traer nuevamente.

Queda sobre la mesa la propuesta verbal del Sr. Alcalde-Presidente, en relación con expediente de contribuciones especiales de la Urbanización Rotamar, al objeto que se eleve al próximo Pleno con los nuevos cálculos sobre las gastos a sufragar por los sujetos pasivos.

PUNTO 4º.- MOCION DEL PARTIDO IZQUIERDA UNIDA-LOS VERDES, PARA LA ADOPCIÓN DE LA NORMATIVA DEL MINISTERIO DE FOMENTO, EN RELACION A LAS MEDIDAS A LAS QUE DEBEN DE AJUSTARSE LAS ESTRUCTURAS VIALES, CONOCIDAS COMO BADENES.

Por el Sr. Secretario General se da lectura al dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión extraordinaria celebrada el día 25 de noviembre de 2008, al punto 2º, en la que se dictaminó favorablemente, por unanimidad de todos los asistentes, es decir con el voto a favor del Presidente, de los representantes del Grupo Municipal Roteños Unidos, de los representantes del Grupo Municipal Popular, de los representantes del Grupo Municipal Socialista y del representante del Partido Izquierda Unida-Los Verdes, la moción del Partido Izquierda Unida-Los Verdes, para la adopción de la normativa del Ministerio de Fomento, en relación a las medidas a las que deben de ajustarse las estructuras viales, conocidas como badenes.

Seguidamente, se conoce el texto íntegro de la moción, cuyo tenor literal es el siguiente:

"Exposición de motivos:

1.- Se considera que todos aquellos elementos y señales de tráfico cuya estructura, diseño y ubicación sean los adecuados y convenientes pueden contribuir a evitar accidentes y favorecer y propiciar la seguridad vial tanto de peatones como de conductores.

2.- No obstante, cuando sucede justamente lo contrario y estos dispositivos se encuentran ilógicamente situados o su diseño reporta inseguridad pueden – y de hecho así sucede- convertirse en motivo de riesgos para la seguridad e integridad física.

3.- Recientemente se ha realizado un estudio sobre la señalización del tráfico en 15 países de la Unión Europea, con la participación de distintos clubes automovilísticos, en el cual se concluye como causas de accidentes y problemas en la circulación la mala ubicación de las señalizaciones y el estado de las infraestructuras viales.

4.- Según este mismo estudio, el 27% de las denuncias de los automovilistas se debe a una inadecuada señalización y el 56% de los conductores europeos encuentran problemas a la hora de interpretar algunas señales de tráfico.

5.- Por otro lado, con respecto a las señalizaciones de las carreteras españolas, Mario Arnaldo – Presidente de Automovilistas Europeos Asociados (AEA) – manifiesta que mientras algunas señales omiten información otras ofrecen una información excesiva, esto unido a una incorrecta ubicación (a veces escasamente visibles) de las mismas provoca inevitablemente situaciones de riesgo y peligro en la conducción.

6.- De entre estas infraestructuras viales, existe una, los badenes, (cuya instalación se ha propiciado en las últimas fechas en múltiples calles y zonas tanto de nuestra localidad como de otras) que aglutinan las dos circunstancias perjudiciales, antes expuestas; por un lado su colocación, en algunos puntos, obliga a maniobras bruscas en la circulación, a frenazos e imprudencias indeseadas, y por otro su estructura – elevaciones bruscas del asfalto, y de escasa dimensión – provoca daños y perjuicios tanto en los vehículos como en sus ocupantes.

7.- Es de resaltar, lo molesta y dificultosa que resulta la maniobra para los vehículos grandes como camiones, autobuses, camionetas, ... Y, en el caso de aquellos vehículos destinados a emergencias y situaciones de urgencia (bomberos, protección civil, ambulancias, ...) el maniobrar por donde estén situados estos badenes dificulta su marcha y por tanto la celeridad y prontitud en atender las diversas incidencias que deban atender.

8.- Y, se considera que, en el caso concreto de las ambulancias (e igualmente para cualquier vehículo que traslade a una persona accidentada, lesionada, convaleciente, ...) la atención y cuido debido a las personas con necesidad de un transporte urgente, o con algún dispositivo sanitario, o alguna dolencia que requiera extremar la inmovilidad se comporta como un añadido perturbador a la, ya de por sí, conflictiva situación.

9.- El pasado 30 de octubre entró en vigor una normativa, del Ministerio de Fomento, sobre la instalación de estos reductores de velocidad. Según dicha normativa estas instalaciones deben tener, al menos, un metro de rampa, cuatro como máximo de plataforma y, como mucho, 10 centímetros de altura.

Por todo lo expuesto, presenta ante este Pleno Corporativo para su debate y aprobación, si así lo considera conveniente, en el punto de urgencias del Orden del Día, la siguiente moción:

1.- La adopción de este Excmo. Ayuntamiento de Rota, de la normativa aprobada el 30 de octubre del presente año, del Ministerio de Fomento, en relación a las medidas a las que deben de ajustarse las estructuras viales, conocidas como badenes, en aras a que se comporten como reductores de velocidad pero contribuyendo a la seguridad vial y a la reducción en el número de accidentes de tráfico, así como evitando perjuicios y daños.

2.- El estudio, por parte de la Delegación de Tráfico y Seguridad, de este Excmo. Ayuntamiento de Rota – previamente a la implantación de esta nueva normativa – de la ubicación de estos badenes; ajustando su número y distribución a las características de las calles, viales, zonas, ... y siempre que, dicha colocación, reporte beneficios a la circulación y no incremente el riesgo, peligro e inseguridad.”

Inicia el turno de intervenciones D. Manuel J. Helices, como proponente, manifestando que el espíritu de su propuesta se fundamenta en el principio de cumplir y hacer cumplir las leyes y refiriéndose, concretamente, a los badenes, puesto que desde todos los Ayuntamientos se tiene que propiciar la seguridad, tanto a los peatones como a los conductores, y que el diseño de todo lo que son las señales, los elementos, las estructuras, así como su ubicación en la vía pública, sea el más idóneo y, por supuesto, siempre evitando o cuidando el que no comporte riesgos contra la seguridad y la integridad física, existiendo estudios de asociaciones y de clubs automovilísticos europeos, que vienen a reunir toda la casuística de la incidencia de los badenes en las vías públicas y de los riesgos que provocan, que aunque reduce la velocidad y, por tanto, implica la seguridad, también provoca indirectamente unos daños, tanto en los vehículos como en los ocupantes que van dentro del mismo, por lo que entiende que si existen molestias y quejas por parte de los conductores a la hora de circular y sobre todo cuando se tratan de servicios públicos, como bomberos, protección civil, ambulancia, etc., el tener que salvar esos badenes que están tan pronunciados, dificultan la circulación y sobre todo la protección y la integridad de aquellos que puedan tener dificultades de espalda, de columna, etc.

Para terminar, expone que el pasado 30 de octubre, el Ministerio de Fomento, ha regulado que los badenes tienen que tener al menos un metro de rampa o estar inclinados 4 metros como máximo de plataforma, y como mucho un grado de ángulo de inclinación de 10 centímetros de altura, planteando Izquierda Unida con su propuesta que por parte del Excmo. Ayuntamiento de Rota se adopte la normativa que se aprobó por el Ministerio de Fomento, en aras a la protección, seguridad e integridad física del conductor.

Toma la palabra, en representación del Grupo Popular, D. Antonio Peña, indicando que van a votar a favor de la propuesta que presenta Izquierda Unida, aclarando que trata de que por parte del Excmo. Ayuntamiento de Rota se adapta a la normativa que se aprueba el 30 de octubre de este mismo año por el Ministerio de Fomento, hace prácticamente un mes y con lo que están totalmente de acuerdo, en el sentido de que existen una serie de badenes, que se ponen a instancias, la mayoría, de los propios ciudadanos, en calles con riesgo por la velocidad que alcanzan algunos vehículos, poniéndose los badenes que en aquellos momentos cumplen la normativa que existía para poner los badenes, sin embargo, después de llevar funcionando badenes una serie de años en todas las ciudades de España, se encuentran que realmente los badenes, independientemente de que hayan cumplido su función de disminuir la velocidad y evitar ciertos riesgos en los pasos de peatones por la circulación de los vehículos, existen badenes que a su vez presentan grandes dificultades y, sobre todo, para el tráfico rodado de camiones, de ambulancias o de algunos vehículos especiales, tal y como se indica perfectamente en la propuesta del portavoz de Izquierda Unida.

Reitera el Sr. Peña su conformidad, entendiendo que se ha de cumplir la normativa, que se aprueba el 30 de octubre del presente año, y el Ayuntamiento de Rota se acogerá a la misma y pondrá los badenes según determina el Ministerio de Fomento en su normativa.

Dª Encarnación Niño, como Portavoz del Grupo Socialista, expone que con esa nueva normativa que se pone en funcionamiento desde el Ministerio de Fomento, parece que se dice adiós a la anarquía de los badenes y a esa sensación de que cada Ayuntamiento lo hacía a su manera y con el modelo que veía más conveniente, obligando ahora a que todos esos badenes o reductores de velocidad estén armonizados y cuenten con un modelo que sea menos agresivo de los que existen actualmente, terminando así con esa sensación de no tener un modelo a seguir por parte de los Ayuntamientos, que son los más afectados al respecto, entendiendo que es necesario guardar siempre un equilibrio entre lo que es una cierta comodidad también a la hora de conducir con la seguridad, siendo de la opinión que, poco a poco, se podrán incluso poner en funcionamiento a esos badenes inteligentes, que están patentados por un joven andaluz y que en un futuro darán la posibilidad de que se estableciese unos tipos de badenes, que solo se levantan cuando viene un vehículo a una gran velocidad, aunque actualmente son costosos para las arcas, no solo para las municipales, pero que podría ser un sistema que compagine de la mejor forma lo que es la seguridad de los ciudadanos, también con la comodidad y la sensación de que una persona tenga dentro de lo que es el ámbito de circulación municipal las mejores condiciones para peatones y para también conductores.

Por todo ello, expone que van a aprobar la propuesta de Izquierda Unida, que viene con mucha agilidad, a pedirle al Equipo de Gobierno, que también que ya lo está poniendo en marcha, porque se han quitado muchísimos badenes de la localidad de los que ya estaban implantados, mostrando su apoyo porque se ha de cumplir con la legalidad.

El Concejal Delegado de Servicios Municipales, Sr. Martín-Bejarano Verano, manifiesta que dada la nueva normativa que ha salido

el 30 de octubre del 2008, que regula todo el tema de los reductores de velocidad, los clásicos badenes, desde la Delegación de Tráfico y, a requerimiento del Secretario General, se ha creado un Plan de Estudio para acogerse a esa nueva normativa. Asimismo y aunque ya han comenzado a retirar algunos de esos badenes, se tiene una moratoria de dos años para acogerse a esa nueva Ley y todos aquellos que tengan más de 10 centímetros tendrán que ser retirados, habiendo empezado ya con algunos.

Por otro lado, indica que, cada vez que se ha puesto un reductor de velocidad ha sido a requerimiento de los vecinos que han visto una sensación de peligro potencial en sus inmediaciones, haciéndolo también siempre mirando al peatón, pero no poniéndose en contra del conductor, sino a favor del peatón que es la parte más frágil, aún sabiendo todos que un badén es incómodo, por tener que reducir la velocidad, como también es incómodo llevar el casco abrochado, aludiendo a las palabras dichas en la televisión local, por un chaval que argumentaba que si se daba un cabezazo contra el suelo y se mataba era una cuestión suya, dejando constancia de la sensación de inmortalidad que se tiene a los 20 años, pero que el Ayuntamiento no puede permitir, habiendo llevado a cabo una campaña en el mes de noviembre, premiando a quien vaya bien equipado, tanto en papeles, como en llevar el casco abrochado, y que ha dado un bueno resultado, pudiendo congratularse tanto el Ayuntamiento como el ciudadano de que aquí se cumpla esa normativa, tan necesaria para la preservación de la integridad de las personas, sobre todo de los jóvenes.

De igual modo, vuelve a señalar el Concejal Delegado de Servicios Municipales que la incomodidad de un badén no se puede sobreponer a la seguridad del peatón, aunque si se aminora la velocidad el pasar un badén no resulta incómodo, reiterando también que por parte de su Delegación se han empezado a retirar los badenes y que se acogerán a la nueva normativa.

El Portavoz de Izquierda Unida y proponente de la Moción, D. Manuel J. Helices, agradece la postura favorable de los grupos que conforman la Corporación, haciendo alusión también al término utilizado por la Portavoz Socialista sobre la agilidad de Izquierda Unida, respondiendo que simplemente se debe a que a la oficina de su Partido llegan vecinos haciéndoles esas peticiones y quejas sobre la repercusión de los badenes en personas que están afectadas por una enfermedad de columna, habiéndose hecho eco y esa agilidad es simplemente cumplir con su trabajo, por ser portavoces de los vecinos que les trasladan algunas quejas.

El Sr. Alcalde expone que la propuesta es el cumplimiento de la Ley, que la cumplirán como tiene que ser, habiendo un período de su aplicación, aunque inmediatamente que salió la Ley, publicada el día 30, todos aquellos que no estaban dentro de esa normativa fueron retirados por iniciativa municipal.

Asimismo, por parte del Sr. Alcalde se quiere hacer una reflexión al respecto, que cuando se empiezan a ponerse los badenes en la legislatura anterior, no solo se hace por requerimiento de los ciudadanos, sino también por la peligrosidad, ya que el Equipo de Gobierno no podía ser ajeno a esa realidad que es la sensación de inmortalidad que tiene un joven con 16 o 18 años, que parece que no le va a pasar nada y dice esas insensateces, cuando esa inconciencia y esa falta de actitud cívica genera este tipo de problemas, que no

solamente pasa en los jóvenes, sino también en los mayores, cuando también sabiendo que existe un reductor de velocidad van por encima de esa velocidad, poniendo en peligro, no solamente su vida, sino la vida de los demás viandantes que no tienen nada que ver con el problema que él lleve en la cabeza, y aunque nadie esté exento de que pueda ocurrir un accidente, el Ayuntamiento, como Administración Pública ha de actuar, habiéndolo hecho con críticas, en su momento, por la puesta de los badenes, pero estando convencidos que esa puesta en servicio, pensando siempre en la integridad de las personas, en la seguridad de los viandantes y en la seguridad también de los conductores, era efectiva.

Aparte de todo ello, indica que hoy, con la presente norma, se viene a regular las alturas y la homologación que tienen que tener aquellos reductores de velocidad que se coloquen en las calles, y aquellos que estaban fuera de la normativa, aún teniendo dos años de aplicación, ya se han mandado a retirar, y volverán a ponerse aquellos que la normativa permita, pensando siempre en la línea en que han actuado, siendo de la opinión que el Ayuntamiento, como Administración, tiene que tener una iniciativa, que la están llevando como se ha hecho desde la Delegación de Tráfico con las campañas para ponerse el casco, opinando que en esa medida han de seguir actuando, porque Rota tiene que ser diferente en muchos aspectos, siendo otro de los temas la convivencia, ya que han de aprender a convivir todos juntos, a considerar que los espacios públicos son de todos y que esos espacios públicos no puede haber nadie dominante, sino intentar de compatibilizarlo todo para que haya una convivencia pacífica, siendo ahí donde la Administración tiene que intervenir, participar y ser consciente de que esas medidas que se toman, vienen como consecuencia de ello.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los veinte Concejales presentes, (diez del Grupo Roteños Unidos, cuatro del Grupo Popular, cinco del Grupo Socialista y uno del representante de Izquierda Unida-Los Verdes), acuerda estimar la moción presentada por el Partido Izquierda Unida-Los Verdes y, en consecuencia:

1.- La adopción de este Excmo. Ayuntamiento de Rota, de la normativa aprobada el 30 de octubre del presente año, del Ministerio de Fomento, en relación a las medidas a las que deben de ajustarse las estructuras viales, conocidas como badenes, en aras a que se comporten como reductores de velocidad pero contribuyendo a la seguridad vial y a la reducción en el número de accidentes de tráfico, así como evitando perjuicios y daños.

2.- El estudio, por parte de la Delegación de Tráfico y Seguridad, de este Excmo. Ayuntamiento de Rota –previamente a la implantación de esta nueva normativa– de la ubicación de estos badenes; ajustando su número y distribución a las características de las calles, viales, zonas, ... y siempre que, dicha colocación, reporte beneficios a la circulación y no incremente el riesgo, peligro e inseguridad.

PUNTO 5º.- PROPUESTA DEL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE REGIMEN INTERIOR Y GOBERNACIÓN, EN RELACION CON SOLICITUD FORMULADA POR OASIS COSTA BALLENA, S.L., INTERSANDO AUTORIZACIÓN PARA HIPOTECAR LA CONCESIÓN DE OBRA PUBLICA

SOBRE LAS PARCELAS S-T Y S-CA DEL PLAN PARCIAL DE LA UNIDAD URBANÍSTICA COSTA BALLENA.

Por el Sr. Secretario General se da lectura al dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 27 de noviembre de 2008, al punto 2º, en la que se dictaminó favorablemente, por unanimidad de todos los asistentes, es decir con el voto a favor del Presidente, de los representantes del Grupo Municipal Roteños Unidos, de los representantes del Grupo Municipal Popular y de los representantes del Grupo Municipal Socialista, la propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Régimen Interior y Gobernación, en relación con solicitud formulada por "Oasis Costa Ballena, S.L.", interesando autorización para hipotecar la concesión de obra pública sobre las parcelas S-T y S-CA del Plan Parcial de la Unidad Urbanística Costa Ballena.

Seguidamente, se conoce el texto íntegro de la propuesta formulada por el Teniente de Alcalde Delegado de Régimen Interior y Gobernación, D. Antonio Alcedo González, cuyo tenor literal es el siguiente:

"Se tiene conocimiento del escrito de la Mercantil OASIS COSTA BALLENA S.L. solicitando autorización para hipotecar la concesión de Obra Pública sobre las Parcelas S-T y S-CA, del Plan Parcial de la Unidad Urbanística "Costa Ballena" (Estación de Autobuses).

Visto el informe favorable del Sr. Secretario Municipal, de fecha 16/10/08, que dice:

"INFORME:

1º) De acuerdo con el Pliego de condiciones aprobado por el Pleno del día 16/11/05 al pto. 14º, en su cláusula OCHO.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONCESIONARIO, que dice literalmente en su apartado:

"*son derechos de las entidades concesionarias*:

e) *El derecho a hipotecar la concesión de obra pública para la construcción del Centro Intermodal de Transportes, el edificio polifuncional, el centro cívico y el consultorio médico, con los bienes y derechos que lleve incorporados. Podrá ser hipotecable conforme a lo dispuesto en la legislación hipotecaria, previa autorización del órgano de contratación, titular de la obra pública a realizar, en este caso, del Excmo. Ayuntamiento de Rota.*

...

Las empresas concesionarias deberán dejar libres de dichas cargas o gravámenes tanto la concesión como la construcción sobre las parcelas S-T y S-CA a la finalización del plazo de concesión indicado en la base tercera de la presente proposición."

2º) La cláusula SÉPTIMA.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONCESIONARIO, del contrato suscrito entre este Ayuntamiento y la Mercantil OASIS COSTA BALLENA S.A., el 31/05/06, que es copia exacta de la cláusula ocho del Pliego de condiciones mencionado en el apartado anterior.

Habiendo solicitado la Mercantil OASIS COSTA BALLENA S.A. autorización para hipotecar la concesión de Obra Pública de la que es titular, y habiendo aportado el borrador de la hipoteca, toda vez que la citada Mercantil tiene el derecho reconocido en el Pliego de condiciones y en el Contrato suscrito con el Ayuntamiento, se informa FAVORABLEMENTE a la autorización solicitada, al ser ajustada a derecho, siempre que no suponga modificación, rectificación o alteración del Pliego de condiciones o del Contrato suscrito entre este Ayuntamiento y OASIS COSTA BALLENA S.L.

Se propone acceder a lo solicitado por la Mercantil OASIS COSTA BALLENA S.L., autorizando dicha hipoteca."

Explica el Teniente de Alcalde Delegado de Régimen Interior y Gobernación, D. Antonio Alcedo, que se trata de un procedimiento puramente administrativo, que está previsto además en el acuerdo que en su día otorgó a la empresa "Oasis Costa Ballena", constituida a su vez por dos empresas locales, como son Saheca y Felipe Castellano, la autorización para que pudiera proceder a la hipoteca de la parcela, respecto del centro intermodal de Costa Ballena, del centro polivalente y del futuro centro de atención médica, que allí se ha construido, y que al mismo tiempo, en estos momentos, se está llevando a cabo obras para la construcción de un gran centro comercial.

Por lo tanto, explica que forma parte de un proceso muy positivo e interesante para Rota y para el complejo de Costa Ballena, que conlleva una serie de beneficios sociales importantes para su continuo desarrollo turístico y para la oferta de sus servicios.

Asimismo, y haciendo alusión a la curiosidad del Sr. Bravo por conocer el Centro Social Municipal, y con la autorización del Sr. Alcalde, le invita a conocer también el Centro Intermodal y el Centro Polivalente, porque son actuaciones que van en beneficio de los ciudadanos.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por mayoría absoluta, al obtener dieciocho votos a favor (nueve del Grupo Roteños Unidos, tres del Grupo Popular, cinco del Grupo Socialista y uno del representante de Izquierda Unida-Los Verdes) y dos abstenciones por ausencia (D. Antonio Peña Izquierdo y D. Francisco J. Martín-Bejarano Verano), acuerda aprobar la propuesta en su integridad y, en consecuencia, acceder a lo solicitado por la Mercantil "Oasis Costa Ballena, S.L.", autorizando dicha hipoteca.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, se levantó la sesión, siendo las diez horas y cuarenta minutos, redactándose la presente acta, de todo lo cual, yo, como Secretario General, certifico.

Rota, a 23 de enero de 2009

Vº.Bº.
EL ALCALDE,

EL SECRETARIO GENERAL,