

ACTA DE LA SESIÓN DE PLENO ORDINARIA CELEBRADA EL 15 DE  
ABRIL 2.009.

Asistentes:

D. José Miguel Marín Marín, Alcalde – Presidente

GRUPO IULV-CA

D. Francisco Miguel Vera Rivero

D. Fernando Lara Ortega

D. Francisco Mario Naranjo Aguilar

D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup> Merchán Guerrero

P.S.O.E.

D. Diego Marín Ayllón

D. Miguel José Gener Cumplido.

PARTIDO POPULAR

D. Alberto Ayllón Gutiérrez.

Secretaria – Interventora:

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Ángeles Castillo Sánchez.

No asiste D. Antonio Rivas Tineo, Concejel del PSOE-A.

En el Salón de Actos de la Casa Consistorial, siendo las veinte horas del día quince de abril de dos mil nueve, se reúne el Ayuntamiento Pleno.

Acto seguido se procede a dar lectura al Orden del Día:

PUNTO PRIMERO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.

La Secretaria da cuenta de la omisión de un párrafo no impreso en la página 32 del acta, entregando subsanación de la misma.

El concejal del PP manifiesta que en la página 8, PUNTO CUARTO. MOCIONES GRUPOS POLÍTICOS, en la moción del PP sobre el cambio de sede de la Cuenca Mediterránea Andaluza, se transcribe “señalando el concejal del PP que la información que le consta es que las competencias

se las llevan a Sevilla y que se harán ajusten en plantilla”, cuando lo correcto es”que se sigan quedando en Málaga las competencias de gestionar el agua”.

Señala que en la moción del PP, sobre el PGOU, en la página 10, y en la página 14 en la moción del PSOE sobre los almacenes de aperos, se transcribe incorrectamente, el resultado de la votación en la Comisión Informativa, siendo lo correcto “el resultado es 2 votos a favor de la moción (PP y PSOE) y 2 en contra de IULV- CA, resultando empate y con el voto de calidad del Alcalde....”.

El portavoz del PSOE, señala el error en la moción del PSOE, en la página 16, sobre la caja única andaluza, se transcribe incorrectamente la votación en la Comisión Informativa, siendo lo correcto “ha sido informado favorablemente la moción con 3 votos a favor (2 de IULV-CA y 1 del PSOE) y 1 en contra del PP; el mismo error en la moción de IUCA de la página 19.

En la moción de IULV-CA sobre Gaza, en la página 26, entre el punto 7 y 8 sobra el párrafo “Igualmente el concejal del PSOE manifiesta estar a favor de la moción, proponiendo se incluyan en el punto 1º los siguientes puntos”.

El portavoz de IULV-CA manifiesta que en la página 10, en la moción del PP sobre el PGOU, en el tercer párrafo se transcribe incorrectamente lo expresado por el concejal D. Francisco M. Naranjo “respecto a la redacción del PGOU, actual inseguridad jurídica”, cuando lo correcto “....., no existe tal inseguridad jurídica al tener plena validez las NNSS“. Igualmente se transcribe incorrectamente “.....según la LOUA y que según ésta no existe sanciones diferentes por ser de propia autoconstrucción.”, cuando lo correcto es “que no hay atenuante por ser de autoconstrucción”.

En la página 13, en el tercer párrafo se transcribe incorrectamente “el concejal del PP, presenta unas fotografías de unas viviendas unifamiliares que se encuentran anunciadas en inmobiliarias, con un precio desorbitado, viviendas que deberían sancionarse con mayor rigor que los almacenes de aperos “, cuando lo correcto es que fue el concejal del PP el que habló de almacenes de aperos anunciados en inmobiliarias y fue el concejal de urbanismo D. Francisco M. Naranjo Aguilar, el que distinguió entre viviendas unifamiliares y almacenes de aperos.

En la página 14, en la moción del PSOE, sobre los almacenes de aperos, se transcribe únicamente las conclusiones del informe del Sepram, cuando fue leído íntegramente, manifestando que así se haga constar en acta. Siendo el informe el siguiente:

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Istán remite un escrito a esta Diputación, que se transcribe a continuación, donde plantea *se emita informe jurídico respecto a la legalidad de la*

*propuesta planteada por el PSOE de este Ayuntamiento, en virtud de la moción sobre las casas de apero.*

“De acuerdo con la moción transcrita, la cuestión de fondo parece centrarse en el análisis de dos puntos:

1.- Si una vez incoado un expediente sancionador por presunta infracción urbanística, sería adecuado a la legalidad proceder a su paralización.

2.- También parece deducirse de la moción, que se propone al Pleno la suspensión de la ejecución de sanciones que puedan haberse acordado mediante resolución definitiva del procedimiento sancionador. No obstante esta cuestión no queda muy clara del tenor literal de la moción que se ha remitido a este Servicio.

### **CONSIDERACIONES JURÍDICAS.-**

**PRIMERA.-** Comenzando con la paralización de los expedientes sancionadores, lo primero que hemos de tener en cuenta es que, ante la comisión de una infracción urbanística, el titular de la Alcaldía de un Ayuntamiento tiene la obligación de incoar el correspondiente procedimiento sancionador, tal como se recoge en el art. 186, en relación con el art. 195 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA).

En concreto, dispone el art. 186 lo siguiente:

*1. La apreciación de la presunta comisión de una infracción urbanística definida en esta Ley dará lugar a la incoación, instrucción y resolución del correspondiente procedimiento sancionador, sean o no legalizables los actos o usos objeto de éste.*

*2. El procedimiento derivado del requerimiento que se practique instando la legalización y, en su caso, la reposición a su estado originario de la realidad física alterada se instruirá y resolverá con independencia del procedimiento sancionador que hubiera sido incoado, pero de forma coordinada con éste.*

**Mientras que en el art. 195 se establece:**

*1. La competencia para iniciar y resolver los procedimientos sancionadores corresponde:*

*a) Al Alcalde del correspondiente municipio o al concejal en quien delegue.*

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la citada norma, resulta que, el principio de legalidad al que han de someterse los poderes públicos, tal como se recoge en el art. 9 de la Constitución Española, impide a una Administración Pública decidir discrecionalmente, ante la comisión de una presunta infracción urbanística, si incoa o no un procedimiento sancionador, dado que dicha obligación se impone por ley.

De este modo, una vez incoado el correspondiente procedimiento sancionador, la Administración tiene la obligación de resolver, sin que ello presuponga que la misma finalice con la imposición de una sanción, puesto que será durante la instrucción del procedimiento donde se recaben los antecedentes necesarios para determinar si, efectivamente, se ha cometido una infracción, así como las circunstancias que han concurrido y en base a ello se adoptará la resolución que corresponda.

Lo expuesto encuentra su apoyo jurídico, tanto en el citado art. 186 de la LOUA, como en el art. 42 de la Ley 30/1.992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAPAC), donde se establece que:

*1. La Administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación.*

A lo que hemos de añadir el apartado 7 del citado artículo, que dispone lo siguiente:

7. El personal al servicio de las Administraciones públicas que tenga a su cargo el despacho de los asuntos, así como los titulares de los órganos administrativos competentes para instruir y resolver son directamente responsables, en el ámbito de sus competencias del cumplimiento de la obligación legal de dictar resolución expresa en plazo.

El incumplimiento de dicha obligación dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio a la que hubiere lugar de acuerdo con la normativa vigente.

Una vez que hemos visto la obligación de incoar y resolver el procedimiento sancionador, hemos de tener en cuenta que ello ha de efectuarse en un determinado plazo, el cual se concreta, para las infracciones urbanísticas, en el art. 196.2) de la LOUA, donde se establece lo siguiente:

2. El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa del procedimiento sancionador será de un año a contar desde la fecha del acuerdo de iniciación.

Ahora bien, este plazo para resolver y notificar puede suspenderse en determinados casos. Por tanto, vamos a analizar si la paralización (suspensión) que se solicita en la moción se incluye en

alguno de los supuestos tasados que se recogen en el art. 42.5) la LRJAPAC. En concreto, dispone el citado artículo lo siguiente:

5. El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución se podrá suspender en los siguientes casos:

a) Cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, el transcurso del plazo concedido, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 71 de la presente Ley.

b) Cuando deba obtenerse un pronunciamiento previo y preceptivo de un órgano de las Comunidades Europeas, por el tiempo que medie entre la petición, que habrá de comunicarse a los interesados, y la notificación del pronunciamiento a la Administración instructora, que también deberá serles comunicada.

c) Cuando deban solicitarse informes que sean preceptivos y determinantes del contenido de la resolución a órgano de la misma o distinta Administración, por el tiempo que medie entre la petición, que deberá comunicarse a los interesados, y la recepción del informe, que igualmente deberá ser comunicada a los mismos. Este plazo de suspensión no podrá exceder en ningún caso de tres meses.

d) Cuando deban realizarse pruebas técnicas o análisis contradictorios o dirimientes propuestos por los interesados, durante el tiempo necesario para la incorporación de los resultados al expediente.

e) Cuando se inicien negociaciones con vistas a la conclusión de un pacto o convenio en los términos previstos en el artículo 88 de esta Ley, desde la declaración formal al respecto y hasta la conclusión sin efecto, en su caso, de las referidas negociaciones que se constatará mediante declaración formulada por la Administración o los interesados.

De acuerdo con el contenido del citado artículo, si ponemos en conexión los motivos aducidos para la “paralización” de los expedientes, tal como éstos se concretan en la moción presentada, con los motivos que legalmente podrían habilitar la suspensión, se puede llegar a la conclusión de que no se adecua a la legalidad la propuesta planteada al Pleno.

**SEGUNDA.-** En cuanto a la siguiente cuestión objeto de consulta, esto es, la posibilidad legal de que se suspenda la ejecución de sanciones que puedan haberse acordado mediante la correspondiente resolución definitiva del procedimiento sancionador, dispone el art. 138.3) de la LOUA lo siguiente:

3. La resolución será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa.

En la resolución se adoptarán, en su caso, las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva.

Por su parte, el art. 21 del Real Decreto 1398/1.993, de 4 agosto, que aprueba el Reglamento de Procedimiento para Ejercicio de Potestad Sancionadora, establece lo siguiente:

1. Las resoluciones que pongan fin a la vía administrativa serán inmediatamente ejecutivas y contra las mismas no podrá interponerse recurso administrativo ordinario.

2. Las resoluciones que no pongan fin a la vía administrativa no serán ejecutivas en tanto no haya recaído resolución del recurso ordinario que, en su caso, se haya interpuesto o haya transcurrido el plazo para su interposición sin que ésta se haya producido.

3. Cuando el infractor sancionado recurra o impugne la resolución adoptada, las resoluciones del recurso administrativo y de los procedimientos de revisión de oficio que, en su caso, se interponga o sustancien no podrán suponer la imposición de sanciones más graves para el sancionado.

4. En el supuesto señalado en el apartado anterior, las resoluciones podrán adoptar las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sean ejecutivas.

En nuestro caso, la firmeza de la resolución tiene lugar una vez transcurrido el plazo para recurrir en vía administrativa sin haberlo efectuado, o bien cuando, recurrido el acto, haya recaído resolución del correspondiente recurso de reposición.

Así pues, de acuerdo con la normativa examinada, vemos que una vez que alcance firmeza la resolución del procedimiento, la sanción habrá de ejecutarse.

De este modo, la única vía que le queda al interesado para suspender la ejecución de la sanción, sería solicitar tal medida cautelar en un proceso contencioso-administrativo, y que ésta se aceptase por el órgano judicial, tal como se recoge en los artículos 129 a 136 de la Ley 29/1.998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Por último, hemos de tener en cuenta que las sanciones impuestas podrían prescribir si no se ejecutan en los plazos previstos en el art. 211 de la LOUA, que dispone.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves prescriben a los tres años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a computar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se imponga la sanción, tal como se recoge en el art. 210 de la LOUA.

A modo de resumen, de acuerdo con lo expuesto a lo largo del presente informe, podemos extraer las siguientes,

#### CONCLUSIONES:

1.- No se adecua a la legalidad, la proposición de suspensión de los expedientes sancionadores de almacenes o casas de aperos iniciados y los que se encuentren en propuesta de resolución.

2.- Tampoco se adecua a la legalidad, suspender la ejecución de las sanciones impuestas mediante resolución definitiva, una vez que éstas adquieran firmeza.”

En la página 29, en el PUNTO SÉPTIMO.- INFORMES DE LA ALCALDÍA., se transcribe incorrectamente “D. Francisco Mario Naranjo Aguilar informa sobre las jornadas medioambientales, con un 60-70% de participación,” siendo lo correcto “contando con una participación de 60 o 70 personas”

En la página 32, en el PUNTO OCTAVO. RUEGOS Y PREGUNTAS, en la pregunta “sobre el carril de la Ermita, si el Ayuntamiento había colaborado económicamente y si se habían dirigido para colaborar. Contestando el Sr. Alcalde que no”, la respuesta fue “que ni se habían dirigido ni había colaborado el Ayuntamiento económicamente”.

En el mismo punto, en la página 33, en la pregunta 6º sobre retirada de un vehículo de la vía pública, se transcribe incorrectamente “se retira por la Policía Local con el servicio de grúas según convenio”, cuando lo correcto es “se retira por la Guardia Civil”.

Y no formulándose más observaciones, se aprueba el acta de la sesión ordinaria anterior por unanimidad.

En relación al acta de la sesión extraordinaria de fecha 27/02/09 el concejal del PP manifiesta la omisión de transcribir la pregunta que formuló respecto si había cambios en el proyecto piscina cubierta, contestando el Alcalde que sí se suprime una planta, pero económicamente sigue igual.

Y no formulándose más observaciones, se aprueba el acta de la sesión extraordinaria del 27/02/09 por unanimidad.

PUNTO SEGUNDO.- CONVENIO COLABORACIÓN ENTRE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL EN MÁLAGA DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y EL AYUNTAMIENTO DE ISTÁN PARA

APOYO EN LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES SOBRE MENORES INFRACTORES/AS, ALTERNATIVAS A LAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD.

El Sr. Alcalde da cuenta de que se ha recibido de la Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública de un convenio para su aprobación por Pleno para el apoyo en la ejecución de medidas judiciales sobre menores infractores/as, alternativas a las privativas de libertad. Siendo el texto del citado convenio el siguiente:

**“CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL EN MÁLAGA DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y EL AYUNTAMIENTO DE ISTÁN PARA APOYO EN LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES SOBRE MENORES INFRACTORES/AS, ALTERNATIVAS A LAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD.**

**R E U N I D O S**

De una parte, D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, Ilmo/a. Sr/a. Delegado/a Provincial de Justicia y Administración Pública de \_\_\_\_\_, nombrado/a por Decreto \_\_\_/\_\_\_, de \_\_\_ de \_\_\_\_\_ (BOJA nº \_\_, de \_\_\_ de \_\_\_\_\_), en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Orden de 4 de noviembre de 2008 (BOJA núm. 231, de 20 de noviembre de 2008), por la que se delegan competencias en materia de Justicia Juvenil, de acuerdo con lo establecido en el art. 7 del Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 305/2008, de 20 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Justicia y Administración Pública.

De otra parte, D/D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, Ilmo/a. Sr/a. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, en nombre y representación del mismo, en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 21.1 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

**E X P O N E N**

**Primero.-** Que el artículo 61.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, declara la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de menores infractores, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación civil y penal. Asimismo, la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, modificada por la Ley Orgánica 8/2006, de 4 de diciembre (en adelante, LORPM), atribuye, en el artículo 45.1, a las Comunidades Autónomas



la competencia para la ejecución de las medidas adoptadas por los/las Jueces de Menores en sus sentencias firmes, con arreglo a la disposición final vigésima segunda de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

**Segundo.-** En virtud del artículo 10.3 de la Orden de 4 de noviembre de 2008 (BOJA núm. 231, de 20 de noviembre de 2008), se delega en las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Justicia y Administración Pública, en materia de Justicia Juvenil, las competencias para la firma de los convenios y acuerdos puntuales, sin contraprestación económica, de colaboración con entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, para apoyo en la ejecución de la medida judicial impuesta y realización de actividades reparativas derivadas de la mediación y conciliación, dentro de su respectivo ámbito provincial, así como la prórroga, modificación y rescisión de los mismos, conforme al modelo de convenio o acuerdo previamente autorizado por la Dirección General de Justicia Juvenil, a efectos de coordinación y unificación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, correspondiendo a esa Dirección General de Justicia Juvenil la gestión de los mismos, en virtud de lo dispuesto en el art. 11.2.d) del Decreto 305/2008, de 20 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Justicia y Administración Pública.

**Tercero.-** Que entre las competencias municipales establecidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se encuentra en su artículo 25.2 k) la prestación de los servicios sociales y promoción y reinserción social.

**Cuarto.-** Conforme a lo dispuesto en los artículos 6 y 88 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas (en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero), éstas podrán celebrar acuerdos, pactos, convenios con personas tanto de derecho público como privado, siempre que no sean contrarios al Ordenamiento Jurídico ni versen sobre materias no susceptibles de transacción y tengan por objeto satisfacer el interés público que tienen encomendado, con el alcance, efectos y régimen jurídico específico que en cada caso prevea la disposición que lo regule.

Por otra parte, el artículo 45.3 LORPM habilita a las Comunidades Autónomas para que puedan celebrar con otras entidades, bien sean públicas o privadas sin ánimo de lucro, los convenios o acuerdos de colaboración necesarios para la ejecución de las medidas de su competencia, bajo su directa supervisión y sin que ello pueda suponer en ningún caso la cesión de la titularidad o de la responsabilidad.

**Quinto.-** Resulta conveniente la colaboración y coordinación entre la Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública de \_\_\_\_\_ y el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ al objeto de conseguir una intervención más eficaz con los/as menores que están sujetos/as a medidas judiciales como consecuencia de su conducta infractora. A la vista del interés y por las razones expuestas,

ambas partes se unen a la voluntad de coordinación y colaboración, suscribiendo el presente Convenio, de acuerdo con las siguientes

## ESTIPULACIONES

### **Primera.- Objeto del Convenio.**

- 1) Constituye el objeto del presente Convenio la colaboración, de una parte, para la ejecución de las medidas previstas en el artículo 7.1 LORPM, las Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC), que sean impuestas a menores infractores/as vecinos/as o residentes en el municipio de \_\_\_\_\_, la realización de Tareas Socioeducativas (TSE), así como la asistencia para la realización de Actividades Reparadoras en favor de la Sociedad (RS), que sean consecuencia de un proceso de Conciliación y Mediación de los artículos 19 y 51 de la mencionada Ley; así como el seguimiento, por parte de los/as Agentes de la Policía Local u otro personal funcionario que desempeñe estas funciones, del término municipal donde radique, respecto de la Permanencia de Fin de Semana (PFS) en el domicilio familiar; y de otra, la cooperación o colaboración en orden a actuar acerca del entorno familiar de aquellos/as menores en situación de conflicto con la sociedad que hayan de cumplir las referidas medidas.
- 2) El contenido genérico de las medidas judiciales en cuya ejecución el Ayuntamiento colaborará con la Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública de \_\_\_\_\_, se fija en los siguientes términos:
  - a) La Prestación en Beneficio de la Comunidad (PBC) concreta viene impuesta (o refrendada) al/la menor por la Autoridad Judicial con carácter sancionador y se sustancia en la realización de una actividad determinada, que por imperativo legal constituye una intervención tendente a confrontar al sujeto infractor con la propia conducta y sus consecuencias y a compensar en cierta manera a la comunidad en general. Por ello, en la realización de la actividad, que materialmente puede tener la más diversa índole, siempre ha de revestir una intencionalidad educativa y no productiva. Por lo que, en ningún caso, se planteará la realización de tareas remuneradas, ni la sustitución de puestos de trabajo, ni estará supeditada a la consecución de intereses económicos; ni, incluso, podrá interferir u obstaculizar las tareas escolares, formativas o laborales del/la menor. En cualquier caso, la actividad conllevará el seguimiento y/o supervisión durante el tiempo que perdure la medida judicial.

- b) La Tarea Socioeducativa (TSE) comporta la realización de alguna actividad de contenido educativo, orientada al desarrollo integral del/la menor, buscando satisfacer necesidades concretas del repertorio de competencia social del/la menor.
- c) Las Reparaciones a favor de la Sociedad (RS), derivadas del proceso de conciliación y mediación, se traducen, por lo general, en actividades análogas o similares a las Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC), por lo que debe seguirse el mismo régimen que éstas.
- d) La Permanencia de Fin de Semana (PFS), en cuya virtud los/las menores sometidos/as a esta medida permanecerán en su domicilio hasta un máximo de treinta y seis horas entre la tarde o noche del viernes y la noche del domingo.

Estas actividades podrán ser realizadas en los distintos Departamentos y Programas que desarrolla el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, encargado de planificar e implementar las políticas sociales, culturales, deportivas, de género y para la juventud de la Institución Municipal, especialmente los Servicios Sociales Comunitarios.

Las actividades concretas de Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC) y Tareas Socioeducativas (TSE) serán las establecidas en el Anexo I del presente Convenio, a propuesta de este Ayuntamiento.

### **Segunda.- Acciones a realizar**

La Delegación Provincial de \_\_\_\_\_ de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, a través de su Servicio de Justicia, programará y desarrollará con los/las Técnicos Responsables de Medio Abierto, ya sean propios o conveniados con la Dirección General de Justicia Juvenil, en coordinación con el Ayuntamiento, los Proyectos de Trabajo Individual, a realizar con los/las menores.

Fundamentalmente cada Proyecto consistirá en:

- Explicación educativa por parte del/la Técnico Responsable del alcance y significado de los hechos cometidos, con el objetivo de responsabilizar al/la menor de sus propias acciones y daños causados.
- Diagnosticar la situación y pronosticar la actividad que el/la menor realizará, siendo ésta la que mejor se adapte a las capacidades del/la menor, para que así se pueda llevar a cabo una correcta ejecución de la medida.

- Realización de la actividad asignada durante el tiempo determinado por el/la Juez competente, al objeto de concienciar al/la menor de la utilidad y sentido de los servicios de la comunidad, cuyo seguimiento y supervisión directa será asumida por ambas partes.
- Evaluación de la efectividad de la medida sobre el cambio de actitud y comportamiento del/la menor, así como la detección de las necesidades de otras actividades educativas complementarias.
- Informe de incidencia de la Policía Local o personal funcionario que desempeñe estas funciones, sobre la permanencia del/la menor en su domicilio a las horas y días determinados por la Autoridad Judicial.
- Informe valorativo final de la prestación de la actividad desarrollada por parte del/la menor.

Las Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC) y Tareas Socioeducativas (TSE) se ejecutarán conforme a los protocolos que se adjuntan como Anexos (II, III, IV, V y VI) al presente Convenio.

### **Tercera.- Características de las actividades.**

Para la definición y concreción de las actividades a realizar por el/la menor se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

- La actividad realizada por el/la menor no implicará ninguna relación laboral ni sustituirá ningún puesto de trabajo.
- Nunca podrá suponer interferencias en la actividad escolar o laboral del/la menor.
- Las actividades se adaptarán a las capacidades del/la menor y estarán relacionadas con los servicios que desarrolla el correspondiente Ayuntamiento.
- La aprobación definitiva del tipo de actividad, su duración y calendario será realizada por el/la Juez de Menores que adoptó la medida.
- Grado de cumplimiento de la permanencia en el domicilio familiar del/la menor en ejecución de la medida judicial de Permanencia de Fin de Semana.

### **Cuarta.- Aportación de las partes.**

La Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública de \_\_\_\_\_ se compromete a prestar la asistencia necesaria para la elaboración del proyecto de trabajo individual, el seguimiento directo de la realización de la medida por el/la menor, y la evaluación de su efectividad y detección de otros apoyos socioeducativos al/la menor.

El Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ se compromete a elaborar una propuesta o catálogo de posibles tareas y actividades a realizar por los/las menores, aportar el uso de locales y medios necesarios para la realización de dichas actividades, prestar asesoramiento sobre el procedimiento y metodología para la correcta ejecución de las actividades y elaborar un informe valorativo del grado de cumplimiento de la actividad encomendada, así como posibilitar los controles y su frecuencia con los/las menores en los domicilios familiares.

#### **Quinta.- Responsabilidad.**

El Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ quedará exento de cualquier tipo de responsabilidad que pudiera derivarse de las actuaciones llevadas a cabo por los/las menores en sus instalaciones como consecuencia del desarrollo del programa individual y/o grupal judicialmente aprobado y ante cualesquiera contingencias de la realización de las actividades correspondientes.

La Delegación Provincial de \_\_\_\_\_ de la Consejería de Justicia y Administración Pública, directamente o por medio de entidad colaboradora, concertará las pólizas de seguro necesarias tanto en relación con la responsabilidad civil, como por accidentes, incluso de trabajo o prestación del/los menor/es, y se responsabilizará de la cotización a la Seguridad Social por las contingencias que procedan en cada supuesto.

#### **Sexta.- Comisión de Seguimiento e Impulso.**

Para el seguimiento e impulso de este Convenio, se creará una Comisión de Seguimiento e Impulso del Convenio que se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes de ella, y como mínimo dos veces al año, cuya composición se indica a continuación:

- a) La persona titular de la Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública o cargo en quien delegue.
- b) La persona titular de la Alcaldía del Ayuntamiento o cargo en quien delegue.
- c) Un representante de la Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública, funcionario/a del grupo A, el cual hará las veces de Secretario/a de la Comisión.
- d) Un representante designado por el Ayuntamiento.
- e) Un representante designado por la Dirección General de Justicia Juvenil.
- f) Un representante de los/las Técnicos responsables de la ejecución de las medidas de medio abierto.

La presente Comisión será presidida por la persona titular de la Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública o cargo en quien delegue.

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento e Impulso:

- a) Impulsar la ejecución del presente Convenio.

- b) Determinar otras actividades o actuaciones en cooperación y establecer las prioridades de las mismas en función del presente Convenio, así como los protocolos para derivar los/las menores desde la Delegación Provincial correspondiente.
- c) Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto de este Convenio.

Para aquellas otras cuestiones relativas al funcionamiento de la Comisión será de aplicación lo establecido, sobre funcionamiento de órganos colegiados, en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía.

#### **Séptima.- Naturaleza del Convenio.**

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa, siendo excluido del ámbito de aplicación de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, de acuerdo con lo previsto en su artículo 4.1 c). Junto a ello, la ausencia de onerosidad en las contraprestaciones establecidas, junto con la búsqueda de un objetivo común y de interés general no encuadrable en la consideración genérica de contrato, evita toda asimilación a la naturaleza de contratos administrativos, y sí plenamente encajable en la figura de convenio de colaboración. No obstante, le serán de aplicación los principios de dicha Ley para resolver dudas y lagunas que pudieran plantearse.

#### **Octava.- Jurisdicción competente.**

Las incidencias y cuestiones que se puedan suscitar acerca de la interpretación, modificación y resolución del presente Convenio serán planteadas o resueltas, en primer término, por la Comisión de Seguimiento e Impulso, sin perjuicio de la competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

#### **Novena.- Protección de datos personales.**

- 1) Las partes firmantes, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la LORPM y el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la citada Ley, establecerán de común acuerdo la forma de dar publicidad a las actividades realizadas, con el compromiso de no dar a conocer la imagen o identidad personal de los/las menores.
- 2) Asimismo, el Ayuntamiento, sus funcionarios/as y agentes deberán guardar secreto sobre cualquier información o datos relativos a los/las menores objeto del programa a los que pueda tener acceso en el ejercicio de la actividad convenida o con ocasión de ella.
- 3) El Ayuntamiento no podrá transmitir los datos obtenidos en el desarrollo de la actividad para estudios, publicaciones, trabajos de investigación, charlas, coloquios o conferencias, sin

disociarlos de la persona concreta a la que pertenecen de modo que ésta ni siquiera aparezca como identificable.

- 4) El Ayuntamiento se responsabiliza del cumplimiento de las disposiciones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, especialmente en lo relativo a la recogida, tratamiento y acceso a los datos y ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal así como de implementar las medidas de seguridad precisas para que, como dispone el artículo 9 de dicha Ley, se garantice la seguridad de los datos de carácter personal recogidos.

#### **Décima.- Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y estará vigente por un periodo de un año completo, pudiéndose prorrogar mediante nueva cláusula adicional por nuevos periodos, una vez cotejada por ambas partes la conveniencia y necesidad de continuar la colaboración y salvo denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá ser notificada a la otra con una antelación mínima de dos meses.

#### **Undécima.- Causas de extinción.**

Este Convenio se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

- a) Expiración del plazo de vigencia, salvo denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá ser notificada a la otra con una antelación mínima de dos meses.
- b) Mutuo acuerdo de las partes otorgantes.
- c) Decisión unilateral de cualquiera de las partes intervinientes cuando se produzca por la otra un incumplimiento acreditado de las obligaciones asumidas.
- d) Imposibilidad sobrevenida del objeto del convenio.

#### **Disposición Transitoria.**

Desde la fecha del acuerdo de Resolución del Convenio o de la notificación de la voluntad de extinción, en los términos de la Cláusula Undécima, la Administración de la Junta de Andalucía no solicitará nuevas colaboraciones al Ayuntamiento en virtud del presente Convenio.

En todo caso, se mantendrá la colaboración y continuarán su curso, hasta la finalización, las actividades iniciadas con anterioridad a la fecha de referencia indicada en el párrafo anterior.

Y para que así conste las partes firman por triplicado el presente Convenio en el lugar y fecha indicados.”

En la Comisión Informativa ha sido informado favorablemente por unanimidad de los presentes.

Acto seguido y tras someterse a votación, se aprueba por unanimidad de los presentes el convenio de colaboración entre la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Istán para apoyo a la ejecución de medidas judiciales sobre menores infractores/as, alternativas a las privativas de libertad.

PUNTO TERCERO.- ADHESIÓN A LA PROPUESTA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LA CONCESIÓN DE MEDALLA DE ORO A PERSONALIDADES RELEVANTES DE LA VIDA CULTURAL, MEDIÁTICA Y DEPORTIVA DE NUESTRA PROVINCIA.

El Sr. Alcalde informa que se ha recibido del Presidente de la Diputación un oficio para la Adhesión a la concesión de la Medalla de Oro de la provincia a cuatro relevantes personalidades representativas de la vida cultural, mediática y deportiva de nuestra provincia: D. Eugenio Chicano Navarro (artista plástico), D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Mar Rodríguez Carnero (cantante del grupo Chambao), D<sup>a</sup>. María Peláez Navarrete (nadadora) y D. Rafael Díaz Pineda (redactor gráfico).

El portavoz del PSOE, manifiesta que este acuerdo fue adoptado ayer en el Pleno de la Diputación P., por unanimidad.

En la Comisión Informativa ha sido informado favorablemente por unanimidad de los presentes.

Acto seguido y tras someterse a votación, se aprueba por unanimidad de los presentes la Adhesión a la concesión de la Medalla de Oro de la provincia a cuatro relevantes personalidades representativas de la vida cultural, mediática y deportiva de nuestra provincia: D. Eugenio Chicano Navarro (artista plástico), D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Mar Rodríguez Carnero (cantante del grupo Chambao), D<sup>a</sup>. María Peláez Navarrete (nadadora) y D. Rafael Díaz Pineda (redactor gráfico).

PUNTO CUARTO.- PROPUESTA DEL AYUNTAMIENTO DE MONDA APROBACIÓN MOCIÓN “RECONOCIMIENTO A LA INICIATIVA DE EMPLEO Y APOYO A LA EMPRESA MONDA BAKER S.L.”

El Sr. Alcalde comunica que se ha recibido del Ayuntamiento de Monda una moción para el reconocimiento por parte del Pleno a la iniciativa de empleo y apoyo a la empresa Monda Baker S.l y la aprobación de los siguiente acuerdos:

1º.- El Ayuntamiento de Istán presta apoyo institucional a la empresa MONDAT BAKERS y sus trabajadores, considerando que dicha empresa es pionera en la idea de que el fomento del espíritu emprendedor es clave en la creación de empleo, la mejora de la competitividad y el crecimiento económico.



2º.- El reconocimiento por parte del Ayuntamiento de Istán a la empresa MONDAT BAKERS por su iniciativa en la comarca en la creación de empleo en los momentos de crisis económica que estamos soportando.

3º.- Requerir a todos los pueblos de la Comarca, para que en el ejercicio de sus competencias hagan una defensa firme de la continuidad y viabilidad de la empresa MONDAT BAKERS S.L.

4º.- Solicitar a la Junta de Andalucía, para que en el ejercicio de sus competencias y a través de las Consejerías correspondientes, garanticen con las ayudas pertinentes, la continuidad y viabilidad de la empresa MONDAT BAKERS S.L.

5º.- Dar traslado de esta Moción a los distintos pueblos de la Comarca y a la Junta de Andalucía a través de su Presidencia, Consejería de la Presidencia, Empleo y Ciencia y Empresa.

En la Comisión Informativa ha sido informado favorablemente por unanimidad de los presentes.

Y tras someterse a votación, se aprueba por unanimidad de los presentes el reconocimiento por parte del Pleno a la iniciativa de empleo y apoyo a la empresa Monda Baker S.l. y la aprobación de los siguientes acuerdos:

1º.- El Ayuntamiento de Istán presta apoyo institucional a la empresa MONDAT BAKERS y sus trabajadores, considerando que dicha empresa es pionera en la idea de que el fomento del espíritu emprendedor es clave en la creación de empleo, la mejora de la competitividad y el crecimiento económico.

2º.- El reconocimiento por parte del Ayuntamiento de Istán a la empresa MONDAT BAKERS por su iniciativa en la comarca en la creación de empleo en los momentos de crisis económica que estamos soportando.

3º.- Requerir a todos los pueblos de la Comarca, para que en el ejercicio de sus competencias hagan una defensa firme de la continuidad y viabilidad de la empresa MONDAT BAKERS S.L.

4º.- Solicitar a la Junta de Andalucía, para que en el ejercicio de sus competencias y a través de las Consejerías correspondientes, garanticen con las ayudas pertinentes, la continuidad y viabilidad de la empresa MONDAT BAKERS S.L.

5º.- Dar traslado de esta Moción a los distintos pueblos de la Comarca y a la Junta de Andalucía a través de su Presidencia, Consejería de la Presidencia, Empleo y Ciencia y Empresa.

PUNTO QUINTO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE SOLICITUD AYUDA A LA INICIATIVA DE TURISMO SOSTENIBLE DEL PROYECTO “JARDÍN BOTÁNICO EN EL PARAJE DEL COTO” DE ISTÁN.

El Sr. Alcalde propone solicitar concesión de subvención adscrita a la ITS de la Sierra de las Nieves, según la orden de 9 de noviembre de 2.006 por la que se articula la Estrategia de Turismo Sostenible de Andalucía, para el proyecto “JARDÍN BOTÁNICO EN EL PARAJE DEL COTO” en Istán. Siendo las principales acciones a llevar a cabo para la realización de este proyecto la

adecuación de los caminos, senderos y redes de suministro, trabajos forestales y de jardinería; equipamiento interpretativo; equipamiento para el visitantes e infraestructuras. Siendo el calendario previsto para su ejecución de diciembre de 2.009 hasta diciembre de 2.011.

Ascendiendo el presupuesto total de la ejecución al importe IVA incluido de 338.644,6€ de los cuales se propone solicitar subvención por importe de 203.186,76€, siendo el resto de importe 135.457,84€ de financiación municipal

La Secretaría-Interventora informa que en los Presupuestos Municipales ejercicio 2.009 no existe crédito presupuestario para hacer frente dicha aportación municipal.

El concejal del PP manifiesta no ver claro el poder sufragar la aportación municipal pues

supone hipotecar los presupuestos del 2.010 en un 6,5 % aproximadamente. Contestando el

Alcalde que esta subvención proviene de los fondos europeos a través de la Sierra de las

Nieves y que si no aprovechamos se reparte entre otros municipios de la SN.

En la Comisión Informativa ha sido informado favorablemente con 3 votos a favor (2 IULV-CA y 1 PSOE) y 1 abstención del PP.

Acto seguido y tras ser sometido a votación, se aprueba por unanimidad de los presentes la solicitud de solicitar subvención para ITS de la Sierra de las Nieves, acordando acogerse a los beneficios de la orden de 9 de noviembre de 2.006, para el proyecto “JARDÍN BOTÁNICO EN EL PARAJE DEL COTO” en Istán, por importe de 203.186,76€ aceptando el compromiso de financiación del presupuesto no subvencionable de financiación municipal de importe 135.457,84€ haciendo constar la Secretaría-Interventora que en los presupuestos municipales 2.009 no existe crédito presupuestario para hacer frente dicha aportación municipal.

#### PUNTO SEXTO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES LABORALES DEL AYUNTAMIENTO DE ISTÁN.

El Sr. Concejal Delegado de Personal da cuenta de la presentación del nuevo convenio colectivo de los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Istán, y anexo de aplicación a los funcionarios, fruto de una ardua labor del Concejal Delegado de Personal y 1º Teniente de Alcalde junto a los trabajadores municipales, representantes sindicales, etc. Señalando que el primer convenio colectivo de trabajadores laborales del Ayuntamiento de Istán es del 2.005 y que éste se ha adaptado a la legislación actual. Siendo el texto del citado convenio el siguiente:

#### **“CONVENIO COLECTIVO**

#### **CAPITULO I.**

## **CONDICIONES GENERALES**

### **ARTICULO 1.-AMBITO PERSONAL DE APLICACION.**

Se regirá por el presente Convenio todo el personal laboral que preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de ISTÁN, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas laborales de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree con participación del Ayuntamiento, independientemente del porcentaje de esta participación, seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

### **ARTICULO 2.-ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.**

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, con independencia de cuando sea publicado en el “Boletín Oficial” de la Provincia, y con efectos retroactivos desde el 01/01/2.009. El presente Convenio podrá ser prorrogado a partir del 31 de Diciembre del 2.009, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo como mínimo con el incremento del IPC del año anterior. No obstante llegado el 31 de Diciembre se revisarán las retribuciones en el porcentaje del IPC, pagándose en nómina a partir de siguiente mes, el valor de la pérdida de ese aumento durante el año.

### **ARTICULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO Y PRÓRROGAS.**

Ambas partes se comprometen a reunirse a partir del mes siguiente de la denuncia del Convenio por alguna de las partes, para negociar un nuevo convenio y tenerlo terminado en el plazo mas corto posible. Si no llegase a un acuerdo para aprobar un nuevo convenio que lo sustituya, contará en vigor el presente en todo su articulado, salvo las retribuciones prestadas y prestaciones de contenido económico (prestaciones sociales, dietas, pluses, kilómetros, etc.) que se revalorizarán como mínimo con el incremento del IPC del año anterior. No obstante lo anterior, llegado el 31 de Diciembre se revisará las retribuciones en el porcentaje del IPC.

### **ARTÍCULO 4.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.**

#### **4.1.- Composición y Constitución.**

Estará integrada por   2   miembros de la Corporación quien designe el Alcalde y   3   representantes sindicales de los trabajadores, estará presidida por el Alcalde o concejal en quien

delegue que confeccionará el orden del día y velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del convenio por el Pleno.

A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto. Imperando, para la interpretación del presente Convenio, en caso de que se produzca alguna duda, el principio que más favorezca al trabajador.

#### 4.2.- Funciones.

Son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes
- e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.
- f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el convenio y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
- h) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.
- i) En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Convenio y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

#### 4.3.- Reuniones.

Se celebrarán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes.

En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograse un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

### **ARTÍCULO 5.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

## **PLANES DE IGUALDAD**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a :

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional así como en las condiciones de trabajo.
- Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### **PLAN DE IGUALDAD**

- Negociar planes de igualdad en la empresa. En su obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas, y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores.
- Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación. Fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación.
- Deberán contemplar entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo, y todo aquello que favorezca en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Se garantiza el proceso transparente y negociado del plan de igualdad, su contenido y objetivos. El proceso de negociación, aplicación y seguimiento será realizado por la Comisión de seguimiento del presente Convenio Colectivo en la forma y composición de que se dote para ello.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

## **CAPITULO II**

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ARTÍCULO 6.- CALENDARIO LABORAL

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de ISTÁN.-

### ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.

#### 7.1- Jornada Laboral.

a) La jornada laboral básica será en jornada continuada de lunes a viernes, con carácter general, de 8 a 15 horas, salvo en aquellos servicios que por sus peculiares características no puedan ajustarse a dicho horario. Este horario semanal será estudiado y puesto en un calendario por la Corporación y los representantes de los trabajadores para desarrollar los trabajos previstos o aquellos urgentes que surjan durante el año.

b) Los horarios de los servicios como turnos de guardia, jornada partida, serán estudiados y aprobados por la Corporación. En caso de que estas jornadas de trabajo superen el mes de trabajo tendrá que ser aprobados y estudiado por la Corporación y los delegados sindicales. Tendrán una valoración económica, y por lo tanto, una retribución específica.

Durante la Semana Santa, semana de feria local y Navidad (24 de diciembre a 6 de enero) en la jornada de trabajo se llevará a cabo una reducción de una hora diaria. En periodo estival del (1 de julio al 31 de agosto), se llevará a cabo una reducción de media hora diaria.-

#### 7.2- Jornada Reducida.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada hasta de un 40 %, el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con la consiguiente bajada respectiva de las retribuciones, igual al porcentaje disminuido de jornada y siempre que concurra cualquiera de las siguientes razones:

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 6 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral;

c) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación.

d) El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

### 7.3- Turno de noche.

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado total o parcialmente entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo serán retribuidos en el complemento específico.

### 7.4- Jornada Partida.

Se considerará jornada partida aquella que no se realice de forma continuada y medie al menos una hora de descanso entre el final de una parte de la jornada y el comienzo de la siguiente.

### 7.5. Descanso Intermedio.

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 15 minutos en jornada partida.

### 7.6. Descanso Semanal.

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo, salvo necesidades del servicio. Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el complemento específico o tendrá una retribución específica.

### 7.7- Turnos.

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos, si los hubiese. Para su conocimiento por las empleadas y empleados afectados, con una antelación mínima de 7 días. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora en esa semana de antelación, salvo en casos imprevistos o urgentes que deberá contar con su conformidad.

Corresponde a la trabajadora que teniendo a su cargo un menor de seis años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, la elección de este, atendiendo a la conciliación de la vida familiar y laboral. (En aplicación de jurisprudencia y doctrina judicial)

7.8.- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

#### 7.9- Guardias Excepcionales

Se consideran como tal aquellos períodos de tiempo externos a la jornada laboral en que el trabajador deberá estar localizable y disponible para cualquier eventualidad de importancia. Estas guardias serán retribuidas a razón de 30 € por día, o parte proporcional al tiempo de guardia asignado.

### **ARTÍCULO 8.- VACACIONES**

#### 8.1- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales constarán de 22 días hábiles de descanso, o parte proporcional de existir una antigüedad inferior al año, y se disfrutarán durante el año pudiendo el trabajador elegir la fecha del 50% del periodo vacacional. Se podrán disfrutar en tres períodos, cuyo mínimo de días debe ser de cinco. En ningún caso se podrán dejar de disfrutar vacaciones a cambio de que sean retribuidas.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Órganos de Representación, y con antelación al 30 de Abril. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y de la compañera/o y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 16 años de edad, dentro de cada departamento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de Junio a Septiembre

En casos excepcionales el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas, con el consentimiento de la Comisión de Vigilancia e interpretación.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Convenio, previa aprobación del órgano competente.



Si un trabajador disfruta las vacaciones durante alguno de los periodos con reducción de media hora de jornada laboral, por imposición del Ayuntamiento, cada media hora diaria perdida por esa reducción será compensada con descanso de las mismas.

Las vacaciones se disfrutaran durante el año, aunque se pueden ampliar hasta el primer mes del año siguiente.

#### 8.2- Interrupción

Si coincidiese el periodo de vacaciones fijado con incapacidad laboral derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador, este se encontrase en situación I.T., aquellas quedarán suspendidas hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica, dentro del año o los dos primeros meses del siguiente.

#### 8.3- Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

#### 8.4.- Acumulación

Derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el período de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aún habiendo expirado ya el año natural.

### **ARTÍCULO 9.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

9.1- Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador, 15 días de permiso a partir de la fecha del nacimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

9.2.- Por muerte, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización y mientras persista la misma, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a, se concederá permiso de hasta tres días hábiles y cinco días si es fuera de la provincia, que han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a, se concederá permiso de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y 4 días si es fuera de la provincia, que han de ser el inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo. En caso de

discrepancia en este articulado se estará a lo que determine la Comisión de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio.

En caso de fallecimiento de familiar hasta tercer grado del trabajador, 1 día si es en la misma localidad, ampliable a dos si es fuera de la provincia, que ha de ser el inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

### 9.3- Traslado de domicilio

Un día si no comporta cambio de residencia, dos días en caso contrario. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de enseres o de muebles.

### 9.4- Exámenes finales.

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en su caso de duda o de que no exista conformidad se consultará a la Unidad de Personal.

### 9.5- Cuidado de hijo menor de 12 meses. Lactancia

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 funcionaria 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.

9.6.-Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

9.7.- Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de seis 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 de acuerdo con el artículo 7.2 del presente Convenio Colectivo.

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

Para ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario 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 mismo, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

#### 9.8 - Fecundación asistida.

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento.

#### 9.9- 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 funcionaria siempre que seis

semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

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

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 en tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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, aun 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 del 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, previsto en este artículo serán los que así 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 estos artículos se estará en lo que se dictamina en el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril.

#### 9.11. - Asuntos particulares

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Además de estos días de libre disposición, los trabajadores 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.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia (mas de uno seguido), previa solicitud a la Unidad de Personal, siempre respetando las necesidades del servicio y sin necesidad de justificación alguna. La denegación de estos permisos será motivada y justificable.

Dichos permisos no serán acumulables a los periodos vacacionales.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con cinco días de antelación, salvo emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con cinco días de antelación y con el conforme del jefe del servicio.

Este permiso podrá disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente.

#### 9.12.- Permisos sindicales

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, en los términos que se determine por la legislación y la negociación colectiva.

#### 9.13- Por participación en Actividades Deportivas y Culturales.

Se le concederá permiso al personal que participe en actividades deportivas federadas, culturales y a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades dentro del ámbito Nacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas Federaciones Nacionales Deportivas, de forma que se facilite su participación en concentraciones, encuentros. Los días no trabajados por las causas anteriormente expuestas, no excederán de 15 días al año.

9.14- Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo/a, o hermano si es en la provincia y 2 si es fuera de la misma, coincidiendo con la celebración.

9.15- Se concederán 15 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

#### 9.16.- Deber inexcusable de carácter público.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Unidad de Personal. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

9.17.-Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de festivos, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que alguno de estos días coincidieran con sábados, domingos o el correspondiente día de descanso del personal será compensados con los días que corresponda, preferentemente el viernes o lunes mas próximo.

En los casos previstos en los apartados 1 y 6 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 funcionarios 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.

#### **ARTÍCULO 10.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.**

1.-Por asuntos propios.

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2.-Colaboración con ONG

Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Concejalía de personal.

#### **ARTICULO 11. - SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Por privación de libertad del trabajador (por resolución judicial o gubernativa)

En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal funcionario.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al art. 45 letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del art. 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

#### **ARTICULO 12. – EXCEDENCIAS**

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal funcionario, entre otros el Artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **ARTICULO 13. - FORMACIÓN**

### 13.1- Plan de formación

Formación general: La empresa, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con delegados de personal y secciones sindicales, un plan de estudios de formación profesional.

El Trabajador/a tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesario para la asistencia a los cursos incluidos en dicho plan de estudios, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

Perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes del Ayuntamiento, previa autorización de la Corporación, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador/a tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando este no exceda de 15 días naturales.

Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho, previa autorización de la Corporación, a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamiento, estancias y dietas en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad de residencia del trabajador/a, quien deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación.

### 13.2- Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados, lo comunicarán a la Unidad de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

## **CAPITULO III**

### **ARTÍCULO 14.- BOLSA DE TRABAJO.**

Para las contrataciones laborales de duración determinada, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la Comisión de Vigilancia del Convenio, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma.

### **ARTÍCULO 15.- PROMOCION INTERNA.**

15.1.- El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con las secciones sindicales.



15.2.- Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

15.3.- El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

#### **ARTÍCULO 16.- PERSONAL LABORAL FIJO.**

a) La selección de personal laboral fijo, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, (Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril; R.D. 364/95 de 10 de marzo, Ley 7/2007 de 13 de Abril) y por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Alcaldía de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la Oferta de Empleo Público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto.

c) En este procedimiento se estará a lo regulado en el RD 2271/2004 que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

d) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección; dicha convocatoria habrá de ser negociada con las organizaciones sindicales representativas en la mesa de negociación correspondiente.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

e) Cuando se elija como sistema de selección la oposición o el concurso-oposición, la oposición o la fase de oposición constará, como máximo, de tres ejercicios obligatorios, eliminatorios o no según se determine en las bases de la convocatoria, a los que podrán añadirse los voluntarios que se estimen convenientes. Las pruebas las determinará el tribunal media hora antes del inicio de las mismas. Los ejercicios de que conste la oposición se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

f) Cuando se elija el sistema de concurso, se puntuarán las titulaciones y la experiencia

g) Cuando se elija el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso se puntuará de la misma forma que el concurso y las puntuaciones de las dos fases serán según queden determinadas en las negociaciones con los representantes legales.-

h) El concurso y la fase de concurso, en el concurso-oposición, se puntuará siempre de acuerdo con el siguiente baremo

I.-Titulación

II.- Experiencia:

III.- Formación

baremo que será negociado previamente con los representantes de los trabajadores (Órgano Colegiado de Representación, Comité, de Empresa o Secciones Sindicales en caso de no existir los anteriores órganos).

#### **ARTÍCULO 17.- TRIBUNALES.**

Se estará en lo que determine la normativa vigente para el puesto ofertado.

#### **ARTÍCULO 18.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO**

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral o por personal funcionario.

Ajustándonos a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo e 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se proyectan en actuaciones normales de la administración.

La RPT comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento de destino y el complemento específico y el régimen jurídico aplicable al personal. La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

#### **ARTÍCULO 19.- TRASLADO.**

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

#### **ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de las Secciones Sindicales y del Órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos, previo informe del Jefe de Servicio y todo ello estudiado por la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este Convenio.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a.

Adecuación puesto de trabajo a la mujer embarazada: Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de la Seguridad Social, como penoso o peligroso para su embarazo, se le asignará un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional sólo por el tiempo que dure dicho estado físico siempre que lo sea posible.

#### **CAPITULO IV**

## **DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES**

### **ARTÍCULO 21.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.**

Este artículo será de aplicación al personal fijo o al contratado que haya superado 1 año de contrato (o cuyo contrato tenga una duración superior a un año. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubiesen superado el año, las ayudas contempladas en el presente artículo se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado. Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

A) Natalidad: el trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad o adopción 150€ por cada hijo (una sola ayuda si los cónyuges son trabajadores de este Ayuntamiento) y estén empadronados en el mismo, con al menos un año de antelación al nacimiento del hijo y a su vez empadronen al hijo en este Ayuntamiento.

B) En caso de baja por enfermedad derivada del trabajo o por accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100% del salario real desde el primer día y el 85% en caso de baja común.

### **ARTÍCULO 22.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Los importes que se concederán tendrán un máximo de 1500€ Y se devolverán en un plazo máximo de 12 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo éste fijado por la Comisión a que se refiere este artículo.

Los anticipos se concederán previa solicitud y se estudiará por la Comisión de Vigilancia la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía. A título orientativo, se cita a continuación un orden de prioridades:

1. Enfermedad grave.
2. Procesos de ejecución de derechos que supongan embargo o desahucio de la vivienda habitual o ejecución de derecho de tanteo y retracto.
3. Procedimientos judiciales en los que el trabajador sea parte y puedan incidir en su patrimonio (incluyendo separación y divorcio).
4. Pago de hipoteca o alquiler de vivienda habitual.
5. Riguroso orden de entrada.

La Comisión garantizará que los anticipos se destinen a satisfacer las necesidades económicas más perentorias, pudiendo alterar a tal fin el orden expuesto

### **ARTICULO 23.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.**

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este convenio, y cubrirá los riesgos de muerte o invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional. Teniendo como referencia las cantidades concertadas

en anterior convenio, y la subida en dichas cantidades de los últimos cuatro años de duración del anterior convenio, Quedando estas englobado en los siguientes cuatro grupos:

- a) Muerte o gran invalidez:
- b) Jubilación por invalidez absoluta:
- c) Jubilación por invalidez total:
- d) Incapacidad permanente parcial:

#### **ARTÍCULO 24.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

A partir de la entrada en vigor de este acuerdo, todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico completo, que será voluntario y gratuito, realizándose éste dentro de la jornada laboral, para lo cual los jefes de departamento establecerán los turnos de asistencia al mismo.

#### **ARTICULO 25.- ANTICIPO PENSIÓN DE VIUDEDAD.**

La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.

#### **ARTICULO 26.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.**

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos.

#### **ARTÍCULO 27.- ASISTENCIA JURIDICA.**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

## **ARTICULO 28.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.**

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Se le mantendrá entre tanto su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada se deba a causas ajenas al consumo de alcohol o drogas de otra especie.

## **ARTÍCULO 29.- JUBILACION ANTICIPADA.**

Jubilación: La edad de jubilación del personal será normalmente al cumplir los 65 años de edad, sin perjuicio de que el/la trabajador/a pueda completar los períodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación. En la liquidación la Corporación abonará además de los haberes que corresponda, dos mensualidades completas de salario, si la jubilación se produjese a los 65 años. Los/as empleados públicos acogidos al presente acuerdo se podrán acoger al R.D. 1194/1985 de 17 de Julio (jubilación anticipada por relevo a los 64 años) a los cuales le corresponderá un premio de 175 Euros por año de servicio prestado a este Ayuntamiento siempre con quince años de antigüedad.

Los/as trabajadores/as con 60 años o más edad y hasta los 63, y con al menos 15 años de servicios prestados al Ayuntamiento ininterrumpidos, podrán adelantar su fecha de jubilación de mutuo acuerdo con la Corporación, y percibir un premio consistente en una cantidad equivalente a dos mensualidades por cada cinco años de servicios prestados a este Ayuntamiento o la parte proporcional que corresponda.

Tramitación por derechos de jubilación: El tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá al máximo de tiempo posible.

Así queda que la jubilación podrá ser:

- a. Voluntaria, a solicitud del trabajador.
- b. Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c. Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su trabajo, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de sus funciones.
- d. Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los trabajadores que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

#### **ARTÍCULO 30.- TRAMITACION POR DERECHO DE JUBILACION.**

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 600 € mensuales hasta que se produzca la liquidación por parte de la Seguridad Social. Si el interesado se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación.

#### **ARTÍCULO 31.- PREMIO A LA PERMANENCIA.**

El Ayuntamiento premiará a sus trabajadores por el concepto de permanencia en el trabajo:

- a) A los diez años de servicio, 200 Euros
- b) A los quince años de servicio, 350 Euros
- c) A los veinte años de servicio, 700 Euros
- d) A los veinticinco años de servicio, 1000 Euros
- e) Al los treinta años de servicio, 1300 Euros
- f) A los treinta y cinco años de servicio, 1600 Euros.

Si fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, éste será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente. Asimismo, si finalizara su relación

laboral, como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

## **CAPITULO V**

### **SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 32.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

a) conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.

c) una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

2.- La Corporación deberá:

a) promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.



Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

C) Será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo será acordada, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.

Desde el comité de seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

### **ARTÍCULO 33.- VIGILANCIA DE LA SALUD.**

1.- El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

2.- La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

## **ARTÍCULO 34.- ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO**

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

## **CAPITULO VI**

### **DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.**

## **ARTÍCULO 35.- REPRESENTATIVIDAD SINDICAL**

El Delegado de personal es el representante electo del conjunto de los trabajadores en el Ayuntamiento para la defensa de sus intereses. La proporcionalidad de dicha representatividad vendrá dada por las elecciones sindicales, de conformidad con la normativa vigente. Los delegados sindicales tendrán esta misma representatividad con respecto a los afiliados.

## **ARTÍCULO 36.- COMPETENCIAS SINDICALES.**

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras:

Derecho a la información y otros:

- A) El delegado de personal y la sección sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que éste designe, podrá revisar previamente el contrato de trabajo antes de la firma de éste por las partes.
- B) El delegado de personal y secciones sindicales negociarán el convenio colectivo de ámbito de empresa.
- C) El delegado de personal y secciones sindicales serán informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- D) El delegado de personal y secciones sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información usando el medio que estimen conveniente sin más requisito que la comunicación y autorización al responsable del departamento de personal.
- E) El delegado de personal y secciones sindicales, con entera libertad, expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.
- F) El delegado de personal y secciones sindicales tendrán derecho a las siguientes informaciones:

Mensualmente:

- Evolución de la plantilla.
- Tasas de absentismo.
- Número de horas extras, desglosadas y personal a quien afecte.
- Contrataciones.

Trimestralmente:

- Planes de información y formación.
- Modificación en la organización general del trabajo.

Anualmente:

- Proyectos asistenciales y de gestión, así como siempre que se efectúe un nuevo proyecto o plan benéfico-asistencial.
- Presupuesto.

G) El delegado de personal y las secciones sindicales tendrán derecho a la acción sindical, a la utilización de un tablón de anuncios, a la libre expresión de sus ideas y a la circulación escrita y de palabra de información laboral.

H) El Ayuntamiento pondrá a disposición del delegado de personal y secciones sindicales cuando exista la posibilidad, un local adecuado, provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y afiliados, falicilitándose el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera de Ayuntamiento se tratase

### **ARTÍCULO 37.- OBLIGACIONES SINDICALES.**

El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

Respetar lo pactado con la Corporación.

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

Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquéllas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.

Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

### **ARTÍCULO 38.- ASAMBLEAS.**

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por el Órgano Colegiado de Representación de los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Organismo Colegiado de Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Alcalde autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

### **ARTÍCULO 39.- GARANTIAS SINDICALES.**

A) El delegado de personal y delegados de las secciones sindicales gozarán de las garantías sindicales reconocidas en la legislación vigente (hasta tres años después del mandato), en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción o despido, los delegados del comité y de las secciones sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del comité de empresa o delegado de sección sindical la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

B) El delegado de personal y delegados sindicales dispondrán de un tiempo de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siendo su cómputo anual.

Tanto uno como varios delegados, tanto de personal como sindicales, podrán acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro delegado o miembro de la sección sindical previa autorización del Ayuntamiento.

Cada vez que se vaya a hacer uso de las horas sindicales deberá comunicarse al Ayuntamiento, con una antelación de un día salvo causas excepcionales.

Quedan fuera de este cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas en negociaciones con la Corporación.

C) El delegado de personal y delegados de las secciones sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

- D) Las secciones sindicales tendrán los derechos y garantías establecidas en la L.O.L.S.
- E) El Delegado de Personal asistirá con voz y voto a los procesos selectivos y de promoción.
- Así mismo podrá asistir un representante de cada sección sindical con voz pero sin voto.

#### **ARTÍCULO 40.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN**

De acuerdo con la articulación de la Ley 7/2007 de 13 de abril, se constituirá un órgano de negociación conjunto para todo el personal de este ayuntamiento, tanto funcionarios como laborales, y estará de acuerdo con los Principios Generales, composición y constitución y materias objeto de negociación conjunta recogidos en el Capítulo IV de la Ley 7/2007.

### **CAPITULO VII**

#### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTICULO 41.- SANCIONES, FALTAS y PROCEDIMIENTO.**

1.- El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por la ley 7/2007 que regula el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, y de manera subsidiaria por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado) y el presente Convenio en lo que no quede regulado en aquella. Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

2.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

3.- Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

#### **ARTÍCULO 42.- FALTAS DISCIPLINARIAS**

Las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos

Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

**j)** La prelación 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 y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades autónomas.

**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 correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

2. Son faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n. La grave perturbación del servicio.
- ñ. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- o. La grave falta de consideración con los administrados.

p. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Son faltas leves:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La falta de asistencia injustificada de un día.
- c. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos por este reglamento.

Los funcionarios que se encuentren en situación distinta de la de servicio activo, podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este Reglamento que puedan cometer dentro de sus peculiares situaciones administrativas. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por hallarse el funcionario en situación administrativa que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

1. No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de funcionario.

2. La pérdida de la condición de funcionario no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquélla.

Los funcionarios que indujeren a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, de acuerdo con los criterios establecidos en el [artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964](#).



Igualmente incurrirán en responsabilidad los funcionarios que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el [artículo anterior](#).

#### **ARTÍCULO 43.- SANCIONES.**

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

4. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 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.

## 5. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

#### **ARTÍCULO 44.- ACOSO SEXUAL. MOBBING**

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

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

### **CAPITULO VIII**

#### **CONDICIONES ECONOMICAS.**

#### **ARTÍCULO 45.- RETRIBUCIONES. REVISIÓN SALARIAL.**

La Corporación se compromete a comenzar en el año 2.009, la Valoración de puestos de trabajo, las mejoras derivadas de dicha valoración, entrarán en vigor en la forma y tiempo que se acuerde por la comisión y vigilancia de este convenio.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal funcionario, y en general para toda la función pública. Son de dos clases:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.

Y serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Subida anual de las retribuciones: Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida general y previsión del IPC y las demás medidas legisladas.

#### **ARTÍCULO 46.- RETRIBUCIONES BASICAS.**

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

a) El suelo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos o subgrupos de titulación, y será de idéntica cuantía al que se establezca para el personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 25 de la Ley 30/84.

## GRUPOS DE CLASIFICACION

GRUPOS: A1, A2, B, C1, C2, D, E.

b) antigüedad:

1. Concepto de antigüedad consiste en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación de funcionarios al que equivale la categoría. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento no necesitará de previa solicitud.

2. Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad, siempre y cuando presten servicios, continuados o no, durante tres o más de tres años. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo. A efectos de trienios, se computará, por parte del Ayuntamiento, los trabajos realizados desde el 1 de enero de 2003.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad profesional y los porcentajes de complemento de destino y específico que se regulen por la legislación en vigor en cada momento. El importe económico derivado de la aplicación del presente artículo se podrá prorratear en 12 mensualidades desde enero a diciembre.

## **ARTÍCULO 47.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**

Las del personal laboral tendrán la misma estructura que las aplicadas al personal funcionario y serán (mientras se legisla la estructura retributiva por la Comunidad Autónoma):

a) El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad (evaluación del desempeño) destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías

devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla del ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

#### **ARTÍCULO 48.- INDEMNIZACIONES.**

1.- Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las siguientes cantidades y previa presentación de factura:

a) Si realizan las tres comidas principales (manutención), 40,00 €

b) Si realizan una sola comida, 19,00€

c) desayuno 5 €

d) Por alojamiento, 70,00 €

e) dieta entera 110 €

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

2.- En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,25 € por Kilómetro.

3.- La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

4. A los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, o en su día de descanso a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, Se le computará como jornada trabajada, y por lo tanto se le compensara con otro día libre o compensación económica, equivalente a un día trabajado, a elección de dicho trabajador.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en domingos, disfrutarán como compensación, de un día de descanso por cada tres domingos

trabajados o parte proporcional, siempre que no perciban o disfruten por ningún concepto pulsos o cualquier otro tipo de compensación económica por trabajarlos. En el caso de no descansar dicho día se compensara con el salario del mismo o parte proporcional.

Los trabajadores, que por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en días festivos, domingos no incluidos, disfrutarán como compensación o bien de dos días de descanso o de un día de descanso mas un plus económico de 75 € ( a elegir por el trabajador).

Los días acumulados por festivos trabajados, se compensaran en horario de servicio, según necesidades del mismo.

#### **ARTICULO 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el Concejal correspondiente.

El trabajador podrá optar por sustituir el pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada se compensará con reducción de la jornada en dos horas

El trabajador que realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de acuerdo con ese artículo.

Las horas extras realizadas entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Si los trabajos se realizan de forma esporádica y no constituye una característica habitual, las horas que tengan consideración de nocturna, tendrá una retribución del 1 % del salario base por hora nocturna trabajada.

El valor de la hora será, las realizadas en jornada diurna de lunes a viernes, se abonará por cada hora extraordinaria realizada por cada trabajador el 2,5 % del sueldo base que el trabajador tenga asignado en nómina.

Las realizadas en jornada nocturna, sábados, domingos y festivos, se abonará por cada hora extraordinaria realizada por cada trabajador el 3,2 % del sueldo base que el trabajador tenga asignado en nómina.

Las realizadas en los días de feria, exceptuando la víspera, se compensaran a razón de día trabajado por dos días de descanso.-

Con el fin de evitar la demasía de horas extraordinarias anuales se incorporará al presente artículo lo siguiente:

Cuando un trabajador que esté en jornada de descanso tenga que salir a trabajar por cualquier circunstancia (baja laboral de otro trabajador, asuntos propios solicitados por otro trabajador, asuntos sindicales solicitados por otro trabajador, ausencias imprevistas, necesidades del servicio por eventos imprevistos, etc.) realizará a todos los efectos, lo que denominaremos “guardia o turno doble” que se establecerá para todos los trabajadores de este Ayuntamiento y se abonarán a razón de 60,00 Euros en días ordinarios y de 75,00 Euros los días festivos, sábados, domingos o nocturnos. Todo lo que no se ajuste a lo anteriormente mencionado será contemplado como horas extraordinarias.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales; siendo a título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la Comisión de Vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de horas extras realizadas por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de horas extras a los términos estrictos legales de carácter estructural. En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la CVI.

#### **ARTICULO 50       DESGASTES DE HERRAMIENTAS.**

El Ayuntamiento facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que les sean propias. Cuando los trabajadores empleen sus propias herramientas, con autorización escrita del Ayuntamiento, éste abonará el desgaste de las mismas, a razón de 0,50

#### **ARTICULO 51       VESTUARIO.**

La Corporación facilitará ropa, calzado y equipo de protección adecuados al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad, así como del personal que deba usar uniforme, todo ello cuando sea necesario dicho equipo o vestuario. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie. En lo concerniente al vestuario se distinguirá las épocas del año, tanto vestuario de invierno, como de verano.

Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de vestuario y el personal que le implique el desgaste de prendas superior al normal, determinando el más indicado, en cuanto a la calidad, tallas y características técnicas.

## **ARTICULO 52 ENTRADA, PERMANENCIA Y SALIDAS DURANTE EL TRABAJO.**

Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

Todos los empleados vienen obligados a facilitar al Ayuntamiento (departamento de personal), los cambios domiciliarios y/o número de teléfono particular. Esto último en aquellos casos que por sus funciones o trabajos especiales, el Ayuntamiento lo requiera.

## **ARTICULO 53 AVISOS Y JUSTIFICACIONES.**

Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, deberán avisar a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral, salvo caso de fuerza mayor.

En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja de forma inmediata. El Ayuntamiento podrá asignar al médico que visite el enfermo, a fin de emitir el correspondiente informe sobre la salud del empleado.

## **CAPITULO IX.**

### **MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS**

#### **ARTICULO 54.- MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.**

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema

3. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo



Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

## **DISPOSICIONES**

### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. MEJORAS LEGISLATIVAS**

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.

### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. DESPIDO IMPROCEDENTE**

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado y que tenga una relación permanente con el ayuntamiento podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

### **DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

### **DISPOSICION ADICIONAL CUARTA. ASESORES.**

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

### **DISPOSICION ADICIONAL QUINTA. PERIODO DE PRÁCTICAS**

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. PROMOCIÓN A PUESTOS DE FUNCIONARIOS**

Las partes acuerdan iniciar un proceso de promoción del personal laboral a puestos de personal funcionarios según queda recogido en la Ley 7/2007 de 13 de abril. EBEP previa negociación con las organizaciones sindicales y según la legislación vigente.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA. CONDICIONES AD PERSONAM**

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

#### **DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA. TITULARIDAD DEL SERVICIO.**

Los trabajadores afectados por este convenio le será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPCVIG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

#### **DISPOSICION FINAL**

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.”

En la Comisión Informativa ha sido informado favorablemente por unanimidad el convenio de los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Istán 2009.

Y tras someterse a votación, se aprueba por unanimidad de los presentes el convenio 2.009 de los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Istán y anexo de aplicación a los funcionarios.

**PUNTO SÉPTIMO.- PROGRAMA REHABILITACIÓN AUTONÓMICA VIVIENDAS 2009.**

El Sr. Alcalde da cuenta que habiéndose concedido a este municipio la calificación de municipio de Rehabilitación Autónoma para el Programa 2009, según resolución del Director General de Vivienda y Arquitectura del 12 de enero pasado, y que tras ponerse al público el anuncio de presentación de solicitudes durante el plazo de quince días hábiles, se han presentado 19 solicitudes, que a continuación se relacionan; proponiendo se proceda a la aprobación de la relación preferencial de solicitudes admitidas y excluidas, así como su exposición en el tablón de anuncios durante el plazo de quince días naturales:

Nº OR DEN	NOMBRE	DNI	DIRECCION	IPREM	TÉC NICA	VALO RACIÓN	AYUDAS ANTE RIORES	CARACT VIVI ENDA	TOTAL
						SOCIO ECONÓ MICAS			
1	ANTONIA SANCHEZ CALVENTE	74782656L	C/ PEÑON Nº 2	0,74	37,45	52,5	30	7	127,69
2	JOSEFA INMACULADA MERCHÁN GONZÁLEZ	27329844W	C/ LOS GRANADOS Nº 63	1,34	40,95	45,5	30	7	124,79
3	FRANCISCO AGUILAR CALVENTE	74752710L	C/ EMPEDRADA Nº 5	1,11	31,85	45,5	30	7	115,46
4	INES AYLLON MORITO	74782624X	C/ PEÑON Nº 1	0,83	40,95	35	30	7	113,78
5	FRANCISCA RIVERO TINEO	74802905M	C/ MONDA Nº 28	0,74	31,85	38,5	30	7	108,09
6	JUAN ESPADA VILLALBA	25021409P	C/ SANTO CRISTO Nº 67	1,19	26,95	38,5	30	7	103,64
7	TERESA GUTIERREZ TROYANO	74752715R	C/ RIO Nº 8	0,89	40,95	38,5	16	7	103,34
8	ANGEL EMILIO FERNANDEZ NOVELLA	27340155D	C/ SAN MIGUEL Nº 67	2,4	40,9	19,25	30	7	99,55
9	JUAN MIGUEL SANCHEZ MACIAS	24877042N	C/ MARBELLA Nº 27	2,2	36,4	22,75	30	7	98,35
10	JUAN NARANJO GRANADOS	24768481B	C/ CALVARIO Nº 54	1,8	34,65	22,75	30	7	96,2
11	MIGUEL	78965397A	C/ MONDA	1,6	34,65	22,75	30	7	96

	MARIN TINEO		Nº 40 1º						
12	JOSE MEDINA GUTIÉRREZ	24771298E	C/ ALMEZ Nº 2	1,94	31,85	22,75	30	7	93,54
13	SEBASTIANA MERCHAN MERCHAN	24685682N	C/ LOS GRANADOS Nº 13	2,28	31,85	21	30	7	92,13
14	CARMELO URBANEJA AGUILAR	27336350E	C/ MARBELLA Nº 31-2º	1,84	31,85	21	30	7	91,69
15	JOSEFA GALEAS AGUILAR	24685825V	C/ SAN MIGUEL Nº 21	1,94	31,85	17,5	30	7	88,29
16	JOSE ANTONIO HERRERA RODRIGUEZ	27330008M	C/ AZUFAIFO Nº 8	1,64	26,95	19,25	30	7	84,84
17	SALVADOR PEÑA MACIAS	24875598V	AVD. JUAN CARLOS I Nº 14 2A	1,14	19,25	35	16	7	78,39
18	PEDRO JESUS FERNANDEZ PEÑA	78973096C	C/ ESTACION Nº 32	4,63	40,95	0	30	7	0
19	RAFAEL IVAN PEÑA VERA	78980852W	C/ ESTACION Nº 32	2,75	40,95	0	30	7	0

En la Comisión Informativa ha sido informado favorablemente por unanimidad de los presentes.

Y tras someterse a votación, se aprueba por unanimidad de los presentes, la lista de solicitudes del Programa de Rehabilitación 2009.

PUNTO OCTAVO.- ASUNTOS QUE HUBIESEN ENTRADO CON POSTERIORIDAD A LA CONVOCATORIA.

No existen asuntos a tratar en este punto.

PUNTO NOVENO.- DACIÓN DECRETOS ALCALDÍA.

La Sra. Secretaria da cuenta a los miembros del Pleno que se han dictado por la Presidencia - Concejalías, decretos y resoluciones, que van desde el número 51 al 115.

PUNTO DÉCIMO.- INFORMES DE LA ALCALDÍA.

En primer lugar toma la palabra D<sup>a</sup> Ana M<sup>a</sup> Merchán Guerrero e informa de la celebración el pasado día 8 de marzo del día de la mujer trabajadora, con actividades de proyección de videos y merienda, contando con la participación de la Asociación de Mujeres Agua Clara.

Da cuenta respecto al Centro de día, de la creación de un registro de usuarios tal y como el propio Reglamento indica se realice. Así como de la adquisición de material para este Centro en virtud de la subvención concedida y de preparación de celebración de talleres igualmente financiado con subvenciones concedidas por Asuntos Sociales.

Informa de las reuniones, desde el área de participación ciudadana con distintas asociaciones del municipio, en la cual se ha informado de las subvenciones a conceder por la MMCSO.

Da cuenta de la visita a la feria de los pueblos y del viaje del Imsero, en el cual hemos colaborado económicamente financiado una parte y sufragando el autobús.

Acto seguido toma la palabra el concejal D. Francisco Mario Naranjo Aguilar e informa de la contratación de 3 personas del Plan Menta, que se dedican a limpieza senderos como el de la concha, el picacho y Ojén.

Da cuenta de la adjudicación de la obra Plan FEIL, de la Piscina cubierta a la Empresa Padamar de Competa, así como de la adjudicación de la obra PROTEJA de Adecuación y embellecimiento Inicio de senderos a la empresa de Juan Antonio Lara Ortiz. Informa de la finalización de redacción del proyecto AEPSA 2.009, Nichos y columbarios en el cementerio municipal y del inicio de la obra en breve. Y del inicio de la obra de alumbrado público desde campo fútbol al nacimiento, a cargo de Pedro J. Ramos Morales.

Da cuenta de la visita del arquitecto redactor de las obras del proyecto cal y canto, con motivo de la subvención concedida a las Sierra de las Nieves. Respecto al PGOU señala que estamos con los últimos retoques antes de proceder a su aprobación inicial que esperamos tenga lugar el próximo mes mayo. Y por último informa de las reparaciones varias realizadas en la acequia de Galindo por su mal estado; de la redacción del proyecto de Adecuación Alrededores del Nuevo Edificio de Promoción y Desarrollo y de la remodelación del chiringuito de la Piscina Municipal, con obras de ampliación de terraza y mejoras de las instalaciones.

Acto seguido toma la palabra el concejal D. Fernando Lara Ortega e informa de la celebración de las fiestas de carnaval con bastante éxito y gran afluencia de público; de la celebración del día de Andalucía con actuación de una orquesta y de la celebración del Paso de la semana santa igualmente con gran éxito y gran afluencia de público que fue mayor que otros años.

Respecto a la delegación de agricultura informa de las visitas de los funcionarios de la OCA, miembros de la COAP, con motivo a los trámites de concesión de ayudas al respecto.

Da cuenta respecto al nuevo coche de Protección Civil, que ya se encuentra totalmente operativo, siendo utilizado en la celebración del Paso y también en la celebración del homenaje al Patronato militar de Ronda, a la legión en un simulacro de actuaciones emergencia.

A continuación toma la palabra el concejal D. Francisco Miguel Vera Rivero e informa en el Área de deportes de la participación en la liga femenina a nivel comarcal con otros siete municipios, para todas edades y para afianzar el deporte en la mujer. Da cuenta de que sigue activa liga educativa formativa de la Diputación, y seguimos con la liga de fútbol 5 siendo el próximo encuentro en Casarabonela. Informa de la impartición de clases de spinning en el gimnasio municipal, de la celebración de los juegos comarcales de orientación, de la participación en la carrera de boomerang de la Sierra de las Nieves, quedando Istán entre los diez primeros. Da cuenta de la recogida de una equipación de fútbol entregada por el Grupo de Desarrollo de la Sierra de las Nieves.

En el área de Juventud informa que la MMCSO ha editado por primera vez una revista digital, con una periodicidad de 2 a 3 meses, que podrá ser consultada en la página web de la Mancomunidad, y en la cual se ofrece información de las actividades de los pueblos mancomunados.

Da cuenta de la celebración de talleres de manualidades, de karaokes, fiestas, proyección de películas; de la celebración de la semana de la juventud con la realización entre otras, de juegos tradicionales tanto para personas mayores como para niños y de la celebración de la fiesta de los quintos, a los cuales les cedimos el local de la sala polivalente como centro de reunión, con instalación del toldo y escenario, finalizando esta celebración con los desperfectos que suelen ser habituales.

Informa de la ampliación del cementerio municipal, de las charlas de Facua sobre el tema de las reclamaciones por el elevado incremento de las tarifas eléctricas, en las cuales no ha hecho falta reclamar al haberse actuado de oficio.

En el área de Sanidad informa sobre las actuaciones de la plataforma sanitaria del medio rural de la pasada convocatoria de concejales y alcaldes en Málaga, en la que entregamos las firmas recogidas por todos los municipios que se elevaron a unas 740 firmas, siendo Istán el pueblo que entregó más firmas. Da cuenta de la reunión que tuvo lugar el pasado día 6 abril con la Delegada de sanidad y el director gerente del Distrito Sanitario de la Costa del Sol, en la que se habló de las deficiencias generales y particulares de cada municipio y dijeron que las estudiarían detenidamente

y buscarían la mejor solución. Señala que fruto de esa reunión solicitamos que al personal sanitario, y técnicos nos ofertaran cursos sobre actuaciones en urgencias y nos han confirmado su impartición. Informa de la próxima celebración de una nueva concentración el próximo día 22, de concejales y alcaldes y habitantes de los municipios de la plataforma.

Acto seguido toma la palabra el Sr. Alcalde y procede en primer lugar a resaltar la gran labor desempeñada por todos los participantes en la celebración del Paso de la Semana Santa, en este año; y especialmente a los actores principales como son Fernando Lara, Francisco M. Vera y Francisco M. Naranjo, y a “howard”; también resaltar las labores de montajes de las instalaciones por parte de los operarios municipales, así como la participación de las personas, cada vez mayor, del pueblo; resaltar igualmente la gran afluencia de público, y por último el desagradable incidente de los cortes de los cables del sonido el viernes por la noche.

Informa la reunión mantenida con las distintas hermandades del pueblo las cuales me transmitieron los problemas actuales de espacio con los tronos, y en la que expusimos que igualmente el Ayuntamiento también tiene graves carencia de espacio pero que hará esfuerzos para cederles un lugar, acordándose cederles provisionalmente el almacén del consultorio municipal.

Da cuenta de celebración en la próxima semana de la “Semana del Libro y la lectura”, con distintos actos culturales, para niños y mayores, y destacando entre otros la presentación en nuestro municipio del libro “Istán atalaya del agua“. Informa de que el próximo Domingo tendrá lugar la celebración de la segunda parte de los cuentos instantáneos, acto que contará con la participación de D. Juan Gaitán, escritor, y que dará lugar a la edición de un libro de historias de nuestro pueblo.

Señala que estamos pendientes de la inauguración del Centro de día, acto al cual se invitará a miembros de la Diputación Provincial y Junta de Andalucía por su participación económica y que tendrá lugar el próximo mes de mayo. Dando cuenta de la recepción la semana pasada de la autorización definitiva de funcionamiento de este Centro.

Comenta que se ha redactado el proyecto de obras de ejecución por administración de “Adecuación del Entorno del Edificio de Promoción y Desarrollo”, que será financiado por el Plan de Concertación de la Diputación Provincial 2.009.

Informa de la firma del Convenio con Acosol, Urbanización Cerros lago y este Ayuntamiento, para ejecución de las obras de abastecimiento en Cerros del Lago, estando próxima la licitación de las obras, con las que se mejorarán el abastecimiento de aguas de esa zona y siendo Acosol la encargada de su mantenimiento.

Respecto al Punto limpio informa que la MMCSO ha aprobado el reglamento de funcionamiento, siendo éste el primer paso para su puesta en funcionamiento, siendo próxima su apertura, junto a municipios como Mijas y Estepona.

Da cuenta de próxima puesta en marcha de la ejecución del proyecto Cal y Canto, con motivo de la puesta en funcionamiento de la oficina técnica de la Mancomunidad de Municipios Sierra de las Nieves, tras la contratación de sus técnicos.

Informa del cambio del mazo de la campana del reloj de la iglesia, previa decisión municipal con motivo de protestas de vecinos, mazo que hace sonar menos las campanas.

Da cuenta de la selección de 18 personas de los municipios de las Sierra de las Nieves, por parte del Grupo de desarrollo para monitores interculturales, correspondiendo dos por municipio, y encontrándose actualmente en periodo formación y trabajo a la vez.

Comenta respecto a la información publicada en el Diario Sur de Málaga, información cierta pero no bien tratada, que Istán se encuentra entre los tres primeros municipios con deudas por habitante, omitiéndose que se trata de deudas con entidades bancarias, y olvidándose de publicar que con Hacienda Pública, Seguridad Social, proveedores y trabajadores la deuda que mantenemos es cero. Siendo cierto que con entidades bancarias BCL, mantenemos una deuda fruto de un préstamo que cada tres meses pagamos, para financiar las obras del Edificio de Promoción y Desarrollo, y que tuvimos que concertar por falta de liquidez al no financiarnos quién competía que es la Junta de Andalucía.

Informa de la posibilidad de concesión este año de subvención de Gobernación, para finalizar las obras del Edificio.

A continuación procede a comentar una publicación que aparece en la última revista del Partido Popular de Istán, resaltando la no buena información en temas urbanísticos que se manifiesta, y que procede a aclarar, señalando que en su opinión es fruto de no estar bien informado.

Aparece en la revista “respecto al interés en la pasada campaña electoral, de la construcción de las viviendas protegidas, campaña que provocó confusión en los adquirentes”, manifestando que hay que tener cuidado con lo que se escribe porque las palabras se las lleva el viento pero lo escrito perdura.

Aclarando que el interés venía por estudiar las necesidades de viviendas de nuestros vecinos y que ahora con el plan de vivienda protegidas la ley nos obliga a crear un registro que confeccionaremos próximamente. Registro en el que se hará constar las personas interesadas, su capacidad económica, necesidades familiares, etc. Siendo éste un primer paso en la creación de estas viviendas protegidas, que haremos.

Comenta que en la revista el PP, transcribe “para hacer estas viviendas hace falta voluntad política y suelo, lo primero no es difícil y lo segundo requiere dirigentes con capacidad y voluntad para ello, y no retrasar la aprobación de la nueva normativa urbanística PGOU”.



Señalando que su equipo de gobierno no está retrasando la aprobación del PGOU, sino todo lo contrario, lo están acelerando todo lo que se puede, pero no aceptando cualquier documento, ya que no quieren volver a cometer los mismos errores del pasado.

Comenta que aparece otro texto, que en su opinión es más grave, respecto a que “en el mes de abril del 2.007 se aprobó una modificación de elementos de las NNSS, que afectaba a la normativa de los almacenes aperos, y en base a esto se concedieron licencia obras”.

Señalando que esta modificación de elementos fue aprobada en Pleno por unanimidad, y remitida su publicación al BOP, momento en el que la Junta de Andalucía presenta un recurso y solicita la paralización inmediata de ésta, y nunca fue aplicada.

Comenta otro texto publicado “en el cual nos compara con lo ocurrido en Marbella”, señalando igualmente que en Marbella tampoco aprobó la Junta sus modificaciones, y que con nuestra modificación de elementos pretendíamos beneficiar a los sancionados en los almacenes de aperos, y por ello propusimos su ampliación de 30 a 40 metros, aclarando que junto esta modificación de elementos se aprobó sectores nuevos aptos de urbanizar. Manifestando la normativa urbanística no es una normativa a la carta, y que si un sector tiene que pagar como apto para urbanizar y posteriormente no puede ser urbanizado, no puede ser motivo para cambiar la normativa.

Señala que en la anterior legislatura se presentó un avance, que tuvo que ser paralizado por el POT. Y que el nuevo PGOU se encargó a la SOPDE, tal y como han hecho un 89% de los municipios de Málaga, no teniendo intención de retrasarlo sino que salga cuanto antes, pero lo mejor posible, siendo nuestro Plan muy sencillo, ya que contamos con un 90% de suelo protegido, protección de embalse y reserva natural.

#### PUNTO UNDÉCIMO. RUEGOS Y PREGUNTAS.

Acto seguido el concejal del PP procede a formular nuevos ruegos y preguntas:

1º. Pregunta sobre el estado de las obras del depósito del nogal a majadillas. ¿Han sido adjudicadas?. Contesta el concejal Francisco Mario Naranjo que sí han sido adjudicadas a la empresa Conscorve, previa invitación de un procedimiento negociado y sin publicidad, a tres empresas indicadas por Acosol redactora del proyecto de obras. Señalando el Alcalde que esta obra se encuentra financiada por el Plan de Aguas 2.009 de la Diputación Provincial, subvencionadas con 30.000 € Preguntando el concejal del PP sobre la oferta de Rimesa, contestando Francisco Mario Naranjo que quedó fuera por ser su oferta más elevada.

2º. Pregunta sobre la situación que se encuentra el expediente de ruinas en la zona del Cha. Contestando Francisco Mario Naranjo que el expediente sigue su curso, hay un informe de la arquitecta municipal de ruina y se sigue con su tramitación.

3º. Pregunta sobre el estado de la TDT, si está avanzado, hay algún proyecto o programa. Contesta el Alcalde que en estos días técnicos estuvieron viendo las instalaciones, y el repetidor, y esperamos que en el próximo mes de mayo actúen.

4º. Pregunta para cuándo se va a proceder a colocar en los paneles informativos los números de teléfonos de los taxis de Istán y tarifas. Contestando el Alcalde que en estos días ha recibido de Transportes las nuevas tarifas máximas, y estamos cotejando los datos con las tarifas de los taxistas, para unificarlas.

El portavoz del PSOE manifiesta que las tarifas de los taxis las tiene que fijar el Ayuntamiento. Contestando el Alcalde que por ello se están cotejando y unificando las mismas.

5º. Pregunta sobre las obras de abastecimiento de aguas en Cerro del Lago, ¿en qué consisten, se trata de llevar el agua desde Istán hasta allí o de Marbella? Contesta el Alcalde que lo que pregunta se recoge en las obras el Plan de Infraestructuras y no en este convenio, el cual consiste en obras de suministro interno de ellos, instalación de nuevas tuberías las cuales están desde que se hizo la urbanización.

6º. ¿Cuántos trabajadores han cesado su relación laboral con el Ayuntamiento desde primeros de años? Contesta Francisco Mario Naranjo que 2 limpiadoras, al ir rotándose y han entrado 2 nuevas y en obras se despidieron 3 personas en enero. Aclarando el Alcalde que por problemas económicos y por que muchas obras subvencionadas tienen que ser licitadas y no pueden ejecutarse por administración.

7º. Pregunta en qué situación se encuentra actualmente la sociedad municipal ISTANDEI y cual es su futuro. Contesta el Alcalde que está en pausa y que su futuro va con el PGOU, el cual la revitalizará ya que los posibles promotores tendrán que participar en el plan de infraestructuras.

Ruegos:

1º. Solicita se coloquen nuevos bancos en el parque infantil tajo banderas, no hay sitio suficiente para sentarse y las personas se sientan en las vallas.

2º. Ruego se arregle la calle de subida hacia el polideportivo municipal donde la caída del agua hacia la acequia, con formación de charcos delante las viviendas, y especialmente en la primera hacia la esquina. Contestando el concejal Francisco Mario Naranjo que se arregló esa calle quitando charcos, pero esa zona por la situación del terreno se producen filtraciones, señalando que tiene previsto realizar pequeñas obras que requieren más calles, obras que se recogen en el catálogo de obras a acometer y respecto a los bancos en el parque están en ello. Comentándole Alcalde que en el parque infantil también tienen previsto sustituir la valla interior y realizar así mismo, el mantenimiento de todos los espacios públicos y especialmente la zona infantil.

Acto seguido comenta el Alcalde respecto a las obras del Edificio de Promoción y Desarrollo que están paralizadas, por adeudarle a la empresa constructora 90.000€ Y que esta mañana le han comunicado que por fin se procederá a la firma de las escrituras de los aparcamientos que será en Istán, una vez resuelto problemas con el reparto de notarios y entonces pagaremos la deuda con la empresa y decidiremos si se resuelve el contrato o no.

A continuación el portavoz del PSOE, procede a formular nuevos ruegos y preguntas:

Los Concejales del Grupo Municipal Socialista (PSOE-A), en el Ayuntamiento de Istán nos dirigimos al equipo de gobierno, para realizar los siguientes ruegos y preguntas en el Pleno Ordinario del día 15 de Abril de 2009.

#### RUEGOS:

1º- En calle Calvario, en la subida al Polideportivo Municipal, frente a las viviendas existentes se encuentra la acequia bajera, a consecuencia de ello la vía pública está todos los días mojada por el agua que pierde dicha acequia, por ello rogamos al Concejal de Urbanismo el arreglo de este pequeño tramo de acequia para evitar posibles accidentes en la vía pública.

2º Esta misma acequia a su paso por la Avda. Juan Carlos I, frente al Edificio de Promoción y Desarrollo, cada vez que la acequia lleva agua gran parte de esta agua transita por dicha Avenida, ocupando parte de los aparcamientos, siendo a veces imposible subirse a los coches sin que te mojes, por ello rogamos al Concejal de Urbanismo que ponga los medios para el arreglo de la acequia a su paso por la Avda. Juan Carlos I.

Comentando el Alcalde respecto a estos ruegos que estas obras van recogidas en el Plan de Adecuación de Alrededor del Edificio de Promoción y Desarrollo.

3°. Nos han comunicado algunos vecinos que hace varias semanas, la Policía Local estaba de guardia de madrugada, creemos necesario estos turnos de los agentes, por ello rogamos que se mantengan en lo sucesivo y que los vecinos no tengan controlados los turnos de los agentes.

Comentando el Alcalde que habló con ellos el concejal de Seguridad y lo están cumpliendo. Y que los turnos de noche lo hacen y los van a seguir haciendo, pero resalta que falta colaboración ciudadana y sentimiento de que las cosas que hay son tuyas.

#### PREGUNTAS:

1°. Hemos leído en prensa que ya se ha firmado el convenio entre Acosol, Cerros del Lago y Ayuntamiento de Istán, para el arreglo de la red de infraestructura de agua en la Urbanización de Cerros del Lago. ¿Qué cantidad tiene que aportar el Ayuntamiento de Istán? ¿Existe consignación presupuestaria en los presupuestos del 2.009 para hacer frente a esta cantidad? ¿Quién se hace cargo de la aportación económica que tenía que realizar la empresa JALE? Contesta el Alcalde que 35.000 de la subvención concedida urgente por el Área de medio ambiente de la Diputación Provincial y de la ejecución de los avales de Jale, según la asesoría jurídica de Acosol

2°. ¿Qué problema existe entre los vecinos con la obra que se está construyendo en calle Calvario, nº 26, cuya licencia de obra está a nombre de Salvador Osorio Anaya? Contesta el Alcalde que por problema de las dos partes y se intenta implicar al Ayuntamiento. Señala que han habido muchas reuniones y palabras, alegando el vecino que las obras no cumplen las distancias que tenían que cumplir, habiéndose solicitado informes jurídicos y técnicos, actuando siempre este Ayuntamiento con actitud imparcial y celeridad urgente en la toma de decisiones. Siendo la solución final la vía judicial. Aclarando el concejal D. Francisco Mario Naranjo que las obras en construcción cuentan con la preceptiva licencia municipal con informe jurídico y de la Arquitecta, favorables.

3°. Hemos tenido noticias que durante la Semana Santa, han ocurrido actos vandálicos en los alrededores del Polideportivo incluso dentro de él. ¿En qué han consistido estos actos? ¿Se conocen los autores de dichos actos? Pregunta contestada anteriormente, aclarando el Alcalde que se tiraron contenedores, se hicieron dentro del recinto desperfectos, y en la noche del viernes a sábado rompieron todos los cables uno a uno del sonido.

4°. Nos han comentado algunos vecinos que en un control de la Policía Local de Istán, los agentes introdujeron un perro en un coche. ¿Tenemos legalmente constituida la unidad canina de la Policía Local? .Contesta el Alcalde que se está constituyendo. Aclarando Fernando Lara que el perro no entro en el coche y no es de Roberto, era un perro encontrado por los agentes en la carretera, y

traieron para ver microchip. Señalando D. Francisco M. Vera que se mezclaron dos informaciones, el encuentro del perro y el registro del coche.

5º. ¿Se ha adjudicado ya el proyecto de obras de Acometida depósito del Nogal al depósito Majadillas de Istán? Pregunta contestada, a Conscoreve.

6º ¿Cual es el régimen jurídico de las edificaciones consideradas como fuera de ordenación?

7º. ¿Cual es la eficacia jurídica de las licencias de obras concedidas con anterioridad a la publicación de las Normas Subsidiarias?

8º. ¿Cual es la eficacia jurídica de las edificaciones ejecutadas con anterioridad a la publicación de las Normas Subsidiarias?

9º. ¿Cual es la normativa urbanística de aplicación en Istán antes de la aprobación y publicación de las Normas Subsidiarias?

A continuación el portavoz del PSOE, comenta en relación a los comentarios a la moción de su partido sobre los almacenes de aperos, que nosotros dijimos que las licencias se extendían como casas de apero y el concejal de urbanismo comento no ser correcto, manifestando tener licencias concedidas como casas de apero.

Contestando el Alcalde y concejal urbanismo que son almacenes de apero, y aclarando el concejal Francisco Mario que para ser casas requieres de servicios de saneamiento, energía eléctrica y agua

Continúa comentando el portavoz del PSOE, respecto al comentario de las denuncias por el SEPRONA, que algunos vecinos dicen que fueron a la Guardia Civil de Ojen, y allí les indicaron que la orden de visitar los almacenes venía del Ayuntamiento.

Manifestando D. Francisco M. Vera que esos son rumores, no ciertos, nosotros no tenemos potestad ante la Guardia Civil para ordenar ver tal apero. Señalando el Sr. Alcalde que todos tienen la obligación de cumplir la ley, tanto la Guardia civil como la Policía local, como personalmente cada uno. Informa el Alcalde que esta mañana se ha recibido escrito de la Consejería de Ordenación del Territorio en respuesta a la legalidad de la ordenanza de Gaucin, y nos informan que está recurrida, primero por incumplimiento de no haber sido remitida a ellos y segundo por ser contraria a la LOUA.

Y por último finaliza el portavoz del PSOE, respecto a lo comentado sobre la celeridad del anterior equipo de gobierno de la aprobación de las NNSS, que fueron aprobadas por unanimidad de todos los grupos políticos.

Acto seguido el Sr. Alcalde procede a dar respuesta a preguntas pendientes de contestar de plenos anteriores. Siendo la respuesta de la arquitecta municipal la siguiente:

1º. En relación con la solicitud de aclaración del informe del 12 de junio de 2.008, con la licencia de obras de D. Salvador Osorio Anaya para la construcción de una vivienda unifamiliar, se informa lo siguiente: El concepto de “Parece” del informe, viene a referirse a que debido a las diferencias que existen entre el catastro y las NNSS, y a circunstancias como que los planos de las NNSS tienen cierta antigüedad, cierto estado de deterioro, están a escala 1/1000, y las líneas que marcan las alineaciones son variables, hacen difícil afirmar observando los planos, que el ancho de la calle es de 4 metros y no 3,99m o 4,01m, aunque en función de las NNSS el ancho de este tipo de calles es de 4m.

2º. En relación con la solicitud de aclaración respecto al edificio de Promoción y Desarrollo y cumplimiento de las NNSS del mismo realizada por D. Diego Marín Ayllón, informa que el Edificio de Promoción y Desarrollo que se está construyendo en la Avenida Juan Carlos I, se ha diseñado dando cumplimiento a lo establecido en las NNSS de Istán para edificios singulares.

A continuación el Alcalde señala que queda pendiente contestar otra pregunta que la está informando otro técnico de la MMCSO.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión por la Presidencia, siendo las veintidós horas y quince minutos del día de su inicio, de lo que como Secretaria doy fe.

Vº.Bº.

El Alcalde

José Miguel Marín Marín