

**ACTA NÚM. 13/15 DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA 29 DE DICIEMBRE DE 2015.**

**Asistentes.**

**Presidente**

D. Francisco Guerrero Cuadrado

**Grupo Municipal de IULV-CA**

D<sup>a</sup> María Antonia Domínguez Bermudo  
D. Diego Lozano Peral  
D<sup>a</sup> María Isabel Domínguez Trigo  
D. Miguel Ángel Herrera Albarrán  
D<sup>a</sup> Carmen Gómez Calzado

**Grupo Municipal del PSOE-A**

D. Jesús Manuel Galeote Albarrán  
D<sup>a</sup> Rosario Mora Díaz  
D<sup>a</sup> Isabel Honorato Díaz  
D. Andrés Artacho Ramírez  
D<sup>a</sup> Ana Belén Escribano Escribano  
D. Diego Pérez Ramírez

**Grupo Municipal del PP**

D. Luis Guillermo Parejo Barba

**Sr. Interventor de Fondos**

D. José Antonio Luque Pérez

**Sra. Secretaria General**

D<sup>a</sup> Alba Segura Olmo

En el Salón de Plenos de la Casa Consistorial de esta Villa de Campillos, siendo las diecinueve horas del día veintinueve de diciembre de dos mil quince, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, D. Francisco Guerrero Cuadrado, concurren los Sres. y Sras. Concejales y Concejales que al margen se reseñan, asistidos por el Sr. Interventor de Fondos Municipal y la Sra. Secretaria General.

Comprobado por la Sra. Secretaria, la existencia del quórum necesario para la válida celebración de la sesión plenaria a tenor del art. 46.2 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por el Sr. Presidente se declaró abierta la sesión procediéndose a examinar los asuntos incluidos en el siguiente

**ORDEN DEL DÍA**

El **Sr. Presidente**, bienvenidos todos y todas al Pleno Extraordinario. Último del año, que cuenta con cuatro puntos, que son los siguientes:

Punto 1º.- Toma de posesión del nuevo concejal D. Diego Pérez Ramírez.

Punto 2º.- Dictamen del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Campillos.

Punto 3º.- Dictamen Presupuesto Municipal 2016.

Punto 4º.- Proposición para la puesta en marcha de un servicio de rehabilitación domiciliaria para personas que lo necesiten en el municipio.

**PUNTO 1.- TOMA DE POSESIÓN DEL NUEVO CONCEJAL D. DIEGO PÉREZ RAMÍREZ.**

El **Sr. Presidente** da cuenta de la remisión, por la Junta Electoral Central de la credencial expedida el día 14 de diciembre de 2015 referente a la designación, como Concejal del Ayuntamiento de Campillos, de D. Diego Pérez Ramírez, por estar incluido en la lista de candidatos presentado por el Partido Socialista Obrero Español de Andalucía a las elecciones locales de 24 de mayo de 2015, en sustitución, por renuncia de D. Juan Francisco Pacheco Muñoz, y previa renuncia anticipada de D<sup>a</sup> Marina Romero Escobar.

El día 21 de diciembre de 2015 se recibe la credencial y se da cuenta de la misma al interesado, quien ya había presentado la declaración de bienes patrimoniales y declaración sobre causas de posible incompatibilidad y actividades.

A continuación encontrándose presente el interesado, D. Diego Pérez Ramírez, se procede a tomar posesión de su cargo de concejal con arreglo a la fórmula establecida en el RD 707/1979, de 5 de abril.

La **Sra. Secretaria**, pregunta a D. Diego Pérez Ramírez «¿Juráis o prometéis por vuestra conciencia y honor cumplir fielmente las obligaciones del cargo de concejal con lealtad al Rey, y guardar y hacer guardar la Constitución como norma fundamental del Estado?»

El **Sr. Pérez Ramírez**, sí, prometo.

Visto el artículo 182 de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, de 19 de junio de 1985, el Pleno del Ayuntamiento queda enterado del nuevo nombramiento y se da posesión del cargo de concejal de este Ayuntamiento a D. Diego Pérez Ramírez.

#### **PUNTO 2º.- DICTAMEN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMPILLOS.**

El **Sr. Presidente** da cuenta del dictamen de la Comisión Especial de Cuentas, Hacienda, Patrimonio y Gobernación, en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2015, con 3 votos a favor del G.M. IULV-CA y 4 abstenciones (3 del G.M. PSOE-A y 1 del G.M. PP).

El **Sr. Presidente**, parte de una negociación iniciada a principios de año, en la legislatura pasada. Entonces se dejó sobre la mesa. Este equipo de gobierno ha realizado algunos ajustes, en lo que no estábamos de acuerdo. Como todo proceso de negociación, unos ceden y otros también.

Con el resultado, en parte, estamos satisfechos, pero no de acuerdo. Llegamos a un entendimiento. También queremos agradecer el esfuerzo de los representantes de los trabajadores por llegar a un acuerdo.

Hay temas potestativos, como el aumento de asuntos propios. Se aborda el horario intensivo, la vuelta a las 35 h. Mejoras salariales. Sí entendemos que había aspectos mejorables. Aspectos en los que no estábamos de acuerdo, como el artículo 13 sobre readmisión o indemnización a elección del trabajador. Se suprime el plan de pensiones y

detrimento en acción social: ayuda escolar, a hijos con discapacidad, eliminación de la ayuda ocular a cónyuges y también ayuda protésica. Pago de 40 euros por Comisión, consideramos que no debe ser remunerable, pero sí valorar ese plus en su trabajo, en relación a sus compañeros, y compensarlo en horas.

Se han mantenido reuniones del equipo de gobierno y el resto de grupos políticos en la mesa de negociación para llegar a este acuerdo y, por ello, lo vamos a apoyar.

El **Sr. Parejo Barba**, tras los informes de Secretaría e Intervención hay varios puntos que no se informe conforme a derecho, como que a los 58 años se acceda a un grupo superior de cotización. No conforme.

El **Sr. Galeote Albarrán**, hay que ceder siempre en cualquier tipo de convenio y estamos dispuestos a contemplar llegar al entendimiento, pero con una serie de matizaciones visto el informe de Intervención.

Teniendo en cuenta que hay cosas en que no estamos de acuerdo, como que si las Comisiones fueran a deshoras, entenderíamos la compensación, si no, como dice el Interventor, habría una duplicidad en el pago.

El **Sr. Presidente**, los convenios de otros Ayuntamientos, entre ellos el de Diputación, superan con creces a este.

Hasta ahora se aprobaba como documento interno. El documento seguirá el trámite legalmente previsto. Si pasa el filtro de Subdelegación será definitivamente aprobado, si no, se aplicará como documento interno.

El **Sr. Galeote Albarrán**, los informes técnicos no hay que obviarlos. Nosotros estamos dispuestos a hacer concesiones, como siempre se han hecho. Se hablaba del trabajo intensivo, recuerdo cuando se habló en Comisión Informativa del trabajo intensivo que pregunte si eso suponía un incremento en el gasto económico y me respondió que no, y se está comprobando que sí supone un incremento en los gastos. En base a ello, me reitero en la abstención.

El **Sr. Parejo Barba**, primero habría que hacer la R.P.T., antes del convenio.

El **Sr. Presidente**, hay R.P.T. aprobada. Otra cosa es que sea necesaria modificarla, pero el convenio no tiene nada que ver con la R.P.T. A partir de enero se abordará la revisión.

**El Ayuntamiento Pleno, con 6 votos a favor del G.M. IULV-CA y 7 abstenciones (6 del G.M. PSOE-A y 1 del G.M. PP) de los trece concejales y concejalas que de hecho y en derecho lo compone, acuerdan:**

**Primero.-** Aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Campillos, en los términos que se transcriben:

**“CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMPILLOS**

## **CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.**

### **ARTÍCULO 1º.- Ámbito de aplicación personal.**

**1.1. PERSONAL.** Se regirá por el presente Convenio Colectivo todo el personal laboral que preste su servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Campillos, cualquiera que sea su forma de contratación.

**1.2. FUNCIONAL.** El presente Convenio, tiene por objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Campillos y sus empleados/as públicos, cuya prestación de servicios se regirán por este Convenio, la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cuantas otras disposiciones legales, de ámbito estatal o autonómico, concordantes y vigentes, sean de general y pertinente aplicación y más favorable para el personal.

### **ARTÍCULO 2º.- Ámbito de aplicación temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el pleno de la Corporación independientemente del momento en que se publique en el BOP, y sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2017. Los efectos económicos del presente tendrán efectos desde el 1 de enero de 2015. Las mejoras sociales incluidas en este documento, tendrán carácter retroactivo desde el uno de enero de 2015.

### **ARTÍCULO 3º.- Denuncia.**

Antes del 31 de diciembre de 2016, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo, sin necesidad de denuncia alguna. A tales efectos, la representación de los trabajadores/as precisará la fecha del inicio de las negociaciones y plataforma objeto de la misma, con 15 días de antelación a la fecha antes indicada manteniendo su vigencia el presente hasta la finalización de las negociaciones.

## **CAPITULO II.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.**

### **ARTÍCULO 4º.- Composición y constitución.**

Será paritaria y estará integrada por los representantes legales de los trabajadores e igual número de componentes por parte de la Corporación. 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 presente y a sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

### **ARTÍCULO 5 º.- Funciones.**

## **5.1. 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 texto.
- f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el acuerdo 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.

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

## **5.2. REUNIONES.**

Se celebrarán 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 lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

El orden del día estará confeccionado con 5 días de antelación a la celebración de la comisión, siendo obligatorio por ambas partes.

## **CAPITULO III.- CALENDARIO, VACACIONES Y LICENCIAS.**

### **ARTÍCULO 6º.- Calendario.**

**6.1.-** Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determinen para el municipio de Campillos.

La duración máxima de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las oficinas municipales permanecerán abiertas de lunes a viernes en horario de 08,00 horas a 15,00 horas, considerándose dicho horario como mínimo de presencia. El resto de los servicios municipales establecerá el horario en virtud de las características del puesto de trabajo.

**6.2.-** Se establece un horario de verano para todos/as los/as empleados/as que será:  
Del 15/06 al 31/07 de 08,00 horas a 14,30 horas.  
Del 01/08 al 31/08 de 08,00 horas a 14,00 horas.  
Del 01/09 al 15/09 de 08,00 horas a 14,30 horas.

El anterior horario se entenderá sin menoscabo alguno del cómputo anual de la jornada.

**6.3.-** Se establece un horario de Navidad para todos/as los/as empleados/as que será:  
Del 26/12 al 05/01 de 08,00 horas a 14,00 horas.

El anterior horario se entenderá sin menoscabo alguno del cómputo anual de la jornada.

**6.4.-** Se establece un horario de Semana Santa para todos/as los/as empleados/as que será:  
Lunes, Martes y Miércoles Santo de 08,00 a 14,00 horas.

El anterior horario se entenderá sin menoscabo alguno del cómputo anual de la jornada.

**6.5.-** Se regularán los horarios de entrada y salida al trabajo de todos los empleados/as, mediante sistemas de control según el servicio.

**6.6.-** En la jornada normal de trabajo, el/la trabajador/a tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio.

**6.7.-** Los empleados/as municipales tendrán derecho a un descanso diario mínimo de 12 horas desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma. Así mismo el descanso mínimo semanal será de 2 días consecutivos.

No obstante, se estará, en cuanto al calendario laboral, a la regulación estatal y autonómica vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 7º.- Calendario de fiestas.**

Además de los 14 festivos anuales, los empleados/as públicos del Excmo. Ayuntamiento de Campillos, disfrutarán de 2 días laborables de permiso en Semana Santa, que serán disfrutados de forma alternativa por la totalidad de la plantilla. En Navidad se disfrutaran 2 días laborables al 50 % de la plantilla de personal. Cuando al menos dos festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado, se tendrá derecho a su disfrute en día alternativo.

El 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables. Caso de trabajarse, se computarán 2 días de descanso adicionales por cada uno de ellos.

Se instaure como fiesta no laborable para los/las empleados/as del Ayuntamiento de Campillos la festividad de Santa Rita de Casia (22 de mayo) que será disfrutada por el 50% de la plantilla el mismo día y el otro 50% al día siguiente. En caso de que fuese sábado o festivo, se establecerá su disfrute en día alternativo.

No obstante, se estará, en cuanto al calendario de fiestas, a la regulación estatal y autonómica vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 8º.- Vacaciones.**

**8.1.-** Las vacaciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Campillos serán de 22 días hábiles anuales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. A estos efectos, los sábados no serán considerados como días hábiles.

**8.2.-** El plan anual de vacaciones será acordado con los representantes legales de los trabajadores/as y publicado durante el primer trimestre del año.

**8.3.-** El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 10 años de servicios prestados en las administraciones públicas; 24 días hábiles a los 15 años de servicios; 25 días hábiles a los 20 años de servicios y 26 días hábiles cuando se hayan completado 25 años de servicios prestados en las administraciones públicas. No obstante, se estará en cada momento a lo regulado en la legislación que le sea de aplicación.

**8.4.-** Los días hábiles retribuidos de vacaciones de los empleados/as, se disfrutarán por estos/as de forma obligatoria dentro del año natural, y hasta el 30 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, siempre que los periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Si por algún motivo ajeno al trabajador/a, no se pudiera disfrutar, se estará a lo que se decida junto con el jefe de personal para su disfrute durante los tres primeros meses del año siguiente.

**8.5.-** Las ausencias del trabajo independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente y maternidad, así como las licencias y permisos previstos legalmente, computarán como días de trabajo efectivos.

**8.6.-** Los conflictos que pudieran surgir sobre el disfrute de vacaciones, dentro de cada departamento, serán resueltos con criterios de rotatividad anual entre el personal afectado.

**8.7.-** Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo los que voluntariamente se elijan otros meses. El empleado/a que por necesidades del servicio no disfrute sus vacaciones en dicho periodo, tendrá derecho a tres días más de vacaciones, a disfrutar a continuación del periodo vacacional. No obstante lo previsto en este apartado, se estará en cada momento a lo regulado en la legislación que le sea de aplicación.

#### **ARTÍCULO 9º.- Permisos y licencias.**

##### **RETRIBUIDAS.**

## **A.- Permisos individuales.**

**9.1.-** Permiso por concurrir a exámenes liberatorios, finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Organismos y Centros Oficiales: durante los días de su celebración.

Excepcionalmente podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen lo requiera, debidamente acreditado y justificado.

**9.2.-** Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y consanguíneo, o afines de ambos hasta el segundo grado, 5 días laborables.

En caso de fallecimiento de parientes del tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá permiso para el día del sepelio.

**9.3.-** Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho en que se de la circunstancia de tener hijos menores en edad preescolar, 15 días naturales.

**9.4.-** Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, o pareja de hecho, padres o hijos, 4 días naturales.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- a. Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- b. El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.
- c. Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- d. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

**9.5.-** Por traslado de domicilio, 2 días si es en la localidad de Campillos, 3 días fuera de la población y 4 si es fuera de la Provincia.

**9.6.-** Matrimonio de hermanos/as e hijos/as, 1 día en la fecha de la celebración.

**9.7.-** Deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo necesario.

**9.8.-** Matrimonio del empleado/a o inclusión en registro como pareja de hecho, 20 días naturales.

**9.9.-** La Corporación concederá 6 días de licencia al año para asuntos propios. La petición habrá de hacerse por escrito y, como mínimo, con 24 horas de antelación. La negativa al disfrute del permiso habrá de estar fundada en causa debidamente justificada.

**9.10.-** La Corporación concederá un día adicional de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.



**9.11.-** La mujer trabajadora, previa justificación, tendrá derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **B.- Permisos por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

**9.1.-** Nacimiento de hijo, 4 días naturales, adicionales a los 13 que prevé la normativa.

Dicho plazo será de veinte días naturales cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, así mismo, en los supuestos en los que en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, o bien, que el hijo nacido, adoptado o menor acogido tuviera una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados 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.

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

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

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

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

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

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

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

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados 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.

### **9.3.- Permiso especial por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente:**

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

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

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

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

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

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

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

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

**9.4.-** Sin perjuicio del derecho del propio empleado a asistir a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo indispensable para el acompañamiento de familiar del primer grado de consanguinidad o afinidad a consulta del médico de atención temprana o a consulta médica de especialista.

**9.5.-** 1. El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción diaria de su jornada de trabajo.

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

2. Para el personal funcionario la reducción de su jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un ochenta o sesenta por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el supuesto en que se hubiera prestado una jornada reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

El personal laboral, por su parte, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. El personal que disfrute de la jornada reducida por guarda legal deberá comunicar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada habitual.

**9.6.-** Reducción de la jornada laboral hasta un 50%, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

**9.7.-** El trabajador/a que enviudara y tuviera a su cargo hijos menores o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, tendrá derecho a un permiso retribuido de una semana, a contar desde el fallecimiento del cónyuge.

**9.8.-** Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro

progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

**9.10-** Por lactancia de un hijo menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la beneficiaria 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.

**9.11.-** 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.

**9.12.-** Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años: 3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto A 9.4.

#### **LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.**

a) Los empleados/as con una antigüedad superior a un año de servicios, tendrán derecho a licencia sin sueldo, por un mínimo de 15 días y máximo de 6 meses.

b) Con carácter excepcional podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado forzosamente, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año si se solicitase con, al menos, un mes de antelación.

c) En lo previsto en este apartado se estará a lo dispuesto a la normativa que sea de aplicación.

No obstante lo previsto en este artículo respecto a permisos y licencias, se estará en todo momento a lo que la legislación estatal y autonómica que sean de aplicación determinen.

#### **CAPITULO IV.- ESTRUCTURA SALARIAL.**

##### **ARTÍCULO 10º.- Retribuciones básicas.**

Los conceptos retributivos que las componen son el salario base o sueldo, los trienios o antigüedad y las pagas extraordinarias.

**10.1.-** El SALARIO BASE o SUELDO es el concepto retributivo que corresponde a cada uno de los grupos 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 artículo 76 de la Ley 7/2007.

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN: GRUPO A1 y A2, GRUPO B, GRUPO C1 y C2, GRUPO E.

**10.2.-** Los TRIENIOS o 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 al que equivale la categoría del trabajador/a. Su cuantía se publica anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El percibo de sucesivos trienios no necesitará de previa solicitud por parte del trabajador/a.

**10.3.-** Dos PAGAS EXTRAORDINARIAS anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad del 100% del sueldo base y complementos.

##### **ARTÍCULO 11º.- Retribuciones complementarias.**

La estructura de las retribuciones complementarias será:

**11.1.-** El COMPLEMENTO DE DESTINO correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe. En todo caso, se respetarán los siguientes intervalos mínimos y máximos:

Intervalos de nivel

<b>Grupo</b>	<b>Nivel mínimo (RD 364/95)</b>	<b>Nivel mínimo desde 1998 (acuerdo Admon-Sindicatos)</b>	<b>Nivel Máximo</b>
A1	20	22	30
A2	16	18	26
C1	11	14	22
C2	9	12	18
E	7	10	14

**11.2.-** El COMPLEMENTO ESPECÍFICO destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a la titulación académica requerida para el mismo, experiencia requerida para su desempeño, esfuerzo intelectual o especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, esfuerzo físico, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

**11.3.-** El COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función, de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo, por lo que 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.

Las cantidades que perciba cada empleado/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 12º.-Gratificaciones por servicios extraor dinarios.**

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios.

**12.1-** Los Servicios extraordinarios podrán realizarse, con carácter estrictamente excepcional, esto es los que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos. En estos casos se aplicarán las siguientes compensaciones:

A) En caso de disfrute de descanso por los servicios extraordinarios realizados, se compensarán de la siguiente manera:

\* Cada hora extra realizada en día laborable se compensará con 1 h. y 1/2.

\* Cada hora extra realizada en día festivo y horario diurno se compensará con 2 horas.

\* Cada hora extra realizada en día festivo y horario nocturno se compensará con 2 h. y 1/2.

Las horas extras compensadas tendrá el carácter de acumulables y se disfrutarán en concepto de día libre, cuando se acumule una jornada laboral.

A estos efectos, se consideran días festivos los que en este concepto figuren en el Calendario Laboral, los sábados desde las 14,00 horas y los domingos. Tendrá la consideración de horario nocturno el comprendido entre la 22 y las 6 h.

No se percibirán gratificaciones por servicios extraordinarios cuando los prestados en sábado, festivos o tardes, formen parte de la jornada ordinaria del empleado/a por las características de su jornada y según la definición del puesto de trabajo que se haga en la Valoración y Relación de Puestos de Trabajo (VPT y RPT).

B) Excepcionalmente, por necesidades del servicio, se podrá realizar la compensación de horas mediante retribución, en tal caso la cuantía será la siguiente, siempre y cuando no proceda abonar una cantidad mayor, de conformidad con los criterios legalmente establecidos:

TIPO DE HORA	VALOR AÑO 2014	VALOR AÑO 2015
<b>DIURNA</b>	17,00 €	18,00 €
<b>NOCTURNA</b>	19,00 €	20,00 €
<b>FESTIVA DIURNA</b>	21,00€	22,00 €
<b>FESTIVA NOCTURNA</b>	23,00 €	24,00 €

**12.1.-** En todo caso, la autorización y abono económico de las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de servicios no habituales, se abonarán en el concepto **Gratificación** y deberá ser autorizadas previamente por el jefe de personal. Se efectuará un cómputo anual de horas extraordinarias para una posible ampliación de la plantilla.

#### **CAPITULO V.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO, SEGURO Y JUBILACIÓN.**

##### **ARTÍCULO 13º.- Mantenimiento del Puesto De Trabajo.**

**13.1.-** En caso de detención de un empleado/a por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas sí con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. Lo anterior no evitará la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, si procede.

##### **ARTÍCULO 14º.-Seguro De Vida y Accidentes.**

La Corporación se obliga a suscribir una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidentes, durante las 24 horas, para los empleados/as públicos del Ayuntamiento en activo a que se refiere el artículo 1º del presente Convenio, con las siguientes condiciones mínimas:

- A) Incapacidad permanente total y absoluta derivada de accidente: 13.337,32€.
- B) Fallecimiento en activo: 13.337,32€.
- C) La Corporación abonará, además, la cantidad de 1000€. por fallecimiento del empleado/a al cónyuge, hijos/as o familiares directos con convivan con el causante en ese momento.

##### **ARTÍCULO 15º.- Seguro de Responsabilidad Civil y Penal.**

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados/as municipales en el desempeño de sus funciones y al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1985 y el Real Decreto 2568/1986, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil y penal en la cuantía legalmente establecida.

##### **ARTÍCULO 16º.- Seguridad y Salud.**

Se estará en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/95) y Reglamento de Prevención (39/97) y demás legislación de aplicación.



La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados/as municipales que presten servicios especiales y que, por su edad o imposibilidad física sobrevenida, hayan visto disminuida su capacidad para el desempeño de su trabajo, sean destinados a otros puestos adecuados a sus nuevas capacidades, si así lo solicitan y, a ser posible, en el mismo servicio al que figuren adscritos.

#### **ARTÍCULO 17º.- Jubilación.**

**17.1.-** Todo empleado/a que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a un premio de jubilación que consistirá en una paga de 1.500 €, que, siendo posible, se abonará en la misma nómina del mes en que se jubile.

**17.2.-** Los empleados/as que, reunidos los requisitos para la jubilación voluntaria, quieran acogerse a la misma con un mínimo de dos años de antelación a la fecha que le correspondiera para la Jubilación forzosa, percibirá la cantidad de 800 €, por un año y 1.200€, por dos años.

**17.3.-** La Corporación arbitrará los medios necesarios para que el/la empleado/a al cumplir los 58 años de edad, pueda promocionar internamente al grupo inmediatamente superior al que se encuentre encuadrado, a efectos de cotización a la Seguridad social. En este caso, corresponden las retribuciones del puesto, no de la plaza, es decir, le corresponden el complemento específico y el de destino. Por lo que proceden las retribuciones básicas de su grupo, el complemento de destino del que desempeña sin exceder el del grupo de procedencia, y el complemento específico del que desempeña si está capacitado para cubrir las tareas del puesto. En su defecto habrá que reducirse proporcionalmente.

No obstante lo dispuesto en este artículo se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa autonómica y estatal que sea de aplicación.

#### **CAPITULO VI.- ACCIÓN SOCIAL.**

##### **ARTÍCULO 18º.- Prestaciones Complementarias.**

**A) NATALIDAD.-** El empleado/a percibirá en concepto de natalidad, la cantidad de 120 euros por cada hijo/a.

**B) ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-** En los casos de bajas por enfermedad de los/as empleados/as, el Ayuntamiento completará la prestación por incapacidad prevista por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos retributivos. No obstante, se aplicará en todo momento lo dispuesto en la legislación vigente y en particular en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 50% de las retribuciones correspondientes al mes anterior a la baja desde el primero al tercer día de baja, el 75% desde el cuarto hasta el vigésimo y el 100% entre el vigésimo primero y el nonagésimo.

**C) MATRIMONIO.-** El empleado/a percibirá por este concepto la cantidad de 120Euros, a cargo de la Corporación. Se incluye en este concepto los/as empleados/as que se inscriban en el Registro de parejas de hecho

**D) ANTICIPOS.-** Los empleados/as tendrán derecho a solicitar anticipos reintegrables hasta un máximo de 17.800€, en su conjunto con la siguiente distribución:

- 10 anticipos ordinarios de hasta 1.200€.
- 3 anticipos ordinarios de hasta 1.900€.

**E) PREMIO DE PERMANENCIA.-** El Ayuntamiento premiará a sus trabajadores/as por los años de servicios prestados en él, de la siguiente forma:

- A los 15, años 325 €.
- A los 20, años 475 €.
- A los 25, años 825 €.
- A los 30, años. 1175 €.
- A los 35, años 1325€.
- A los 40, años 1575€.

Los vencimientos se fijan a partir de la entrada en vigor del presente documento. Si el empleado/a fallece dentro del año en que debería producirse el derecho a favor del mismo, la cantidad correspondiente será entregada a la esposa/o o hijos/as, o a sus herederos legales.

**F) AYUDA ESCOLAR.-** El Ayuntamiento abonará una cantidad anual por cada hijo/a del empleado/a que este cursando estudios, Igualmente, se abonará la cantidad anual a cada trabajador/a que curse estudios en centros oficiales. Las cantidades serán las siguientes:

- Para la Guardería y Educación Infantil, Educación Primaria, 1º, 2º, 3º y 4º de la Enseñanza Secundaria y Bachillerato: 60 € anuales por hijo/a.
- Para cursar estudios de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior y Estudios Universitarios: 120 € anuales por hijo/a.

**G) AYUDA POR PRÓTESIS OCULARES.-** El Ayuntamiento abonará 65 Euros por los cristales o lentillas que precise el/la empleado/a. Dicha ayuda podrá solicitarse una vez al año y exigirá previa justificación con factura.

**H) EXCEDENCIAS.-** Se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable a los trabajadores/as de la Admón. Local.

**I) TRABAJO REALIZADO EN HORARIO NOCTURNO Y FESTIVO.-** En este sentido se considera la jornada nocturna la comprendida entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente.

Como festivo se considerará:

- La jornada comprendida entre las 14,00 horas del sábado hasta las 06,00 horas del lunes.
- Las 14 fiestas nacionales y locales.
- El 24 y 31 de diciembre.

-Independientemente de lo anteriormente expuesto la noche del 5 al 6 de enero, la noche de carnaval, la noche de la celebración de la procesión del Patrón, las noches del 24 al 25 de

diciembre y la noche del 31 de diciembre al 1 de enero se gratificará con 89,95 Euros por servicio realizado. El resto de festividades se gratificará con 40 € por día efectivamente trabajado.

#### **K) SECRETARÍA DE COMISIONES INFORMATIVAS Y PLENOS.-**

Los empleados/as que desempeñen funciones de secretaria en las Comisiones Informativas Municipales, así como de secretaria e intervención en los Plenos Municipales, serán compensados con horas libres a disfrutar en función de las necesidades del empleado/a, siempre que no supongan un perjuicio al servicio.

#### **CAPÍTULO VII- FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS/AS.**

##### **ARTÍCULO 19º.- Cursos De Formación.**

El Ayuntamiento concederá autorización a los/as empleados/as para la realización de cursos de perfeccionamiento, abonando los gastos de matrícula, o desplazamiento y dietas. Además se gratificará con una bolsa de 9 Euros diaria.

1.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de sus estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los trabajadores / as a través de sus representantes sindicales.

2.- El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del M.A.P., o bien concertados con aquellos. La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo. La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

3.- Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer de hasta 40 horas de permiso semestrales retribuido.

4.- La designación para la asistencia a cursos será rotativa entre los trabajadores / as que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. La Corporación realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal; estudio que remitirá a las secciones sindicales pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, con la finalidad de proceder a la negociación anual de un Plan de Formación.

El desarrollo y gestión de dicho plan se realizará con la participación de las secciones sindicales mencionadas en el párrafo anterior, a las que se dará cuenta trimestralmente del nivel de su realización.

La Corporación, directamente, o en colaboración de centros oficiales o reconocidos organizará los cursos anuales que se establezcan en el Plan Anual de Formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

#### **ARTÍCULO 20º.- Trabajos Especiales.**

La Corporación procurará realizar las previsiones oportunas a fin de que los empleados/as, que por edad u otras razones, tengan disminuidas sus capacidades para funciones de particular esfuerzo o penosidad, a petición propia, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus capacidades disminuidas y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén absortos.

La Corporación procurará que los empleados/as mayores de 50 años, que realicen trabajos nocturnos, a petición propia, puedan pasar a realizar, dentro de las posibilidades de cada servicio, turnos de día.

### **CAPÍTULO VIII.- DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS.**

#### **ARTÍCULO 21º.- Derechos y Garantías Sindicales.**

Los órganos de representación de los trabajadores/as tendrán las siguientes competencias:

A).- De todas las cuestiones que afecten a los empleados/as municipales se informará previamente a los órganos representativos.

B).- Plantear y negociar ante los órganos de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios y condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

C).- Los Delegados/as Sindicales tendrán las siguientes garantías:

1ª.-Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto en que siga expediente disciplinario a uno/a de sus miembros quedando a salvo la audiencia del interesado/a.

2ª.-Ninguno/a de sus miembros podrán ser trasladados de puesto de trabajo por razones de actividad sindical.

3ª.-Cuando haya que realizar un traslado de cambio de turno, por necesidad del servicio, que afecte a un Delegado/a o representante sindical, éste salvo la voluntad, será el último de entre los de su categoría, en ser trasladado o cambiado de turno.

4ª.-Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos delegados/as en uno o varios de sus miembros. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones

convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en período de negociación. Su asistencia a reuniones deberá comunicarse a ser posible con 48 horas de antelación.

5ª.-Se dispondrá en los centros de trabajo de tablón sindical de dimensiones suficientes y espacios visibles.

6ª.-Los Delegados/as de personal conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyen a los empleados/as, una vez redactada la propuesta de resolución y previamente su remisión al órgano sancionador.

#### **ARTÍCULO 22º.- Funciones de Categoría Superior.**

Solo podrán ejercer y con carácter excepcional o transitorio funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, y en este caso se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1º.-Cuando un empleado/a ejerza funciones de los grupos A1, ó A2 (antiguos Grupos A ó B), percibirá la diferencia existente en el Complemento de destino y específico.

2º.-Cuando un empleado/a del grupo Agrupaciones Profesionales (antiguo Grupo E) ejerza la jornada completa con funciones del grupo C2 ó C1 (antiguos Grupos D ó C) percibirá la diferencia existente en el complemento de destino y complemento específico.

3º.-Cuando un empleado/a del grupo C2 ejerza funciones del C1, cobrará la diferencia establecida en las retribuciones Complementarias.

En todos estos casos corresponden las retribuciones del puesto, no de la plaza, es decir, le corresponden el complemento específico y el de destino. Por lo que proceden las retribuciones básicas de su grupo, el complemento de destino del que desempeña sin exceder el del grupo de procedencia, y el complemento específico del que desempeña si está capacitado para cubrir las tareas del puesto. En su defecto habrá que reducirse proporcionalmente.

#### **ARTÍCULO 23º.- Dietas y Kilometraje.**

##### **23.1.- Dietas en territorio nacional**

##### **Cuantías en euros**

	<b>Por alojamiento</b>	<b>Por manutención</b>	<b>Dieta entera</b>
Grupos A1-A2	94,96 €	52,29 €	147,25 €
Resto de grupos	58,90 €	36,66 €	95,56 €

**23.2.-** Cuando los correspondientes servicios se desarrollen utilizando vehículo propio se abonará al empleado/a la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido. Preferentemente, y siempre que sea posible, los/as empleados/as utilizarán los vehículos oficiales del Ayuntamiento.

#### **ARTÍCULO 24º.- Asambleas.**

Los empleados/as del Ayuntamiento de Campillos tendrán hasta 6 horas mensuales para la realización de asamblea en horas de trabajo. Estas asambleas se solicitarán con 24 horas de antelación.-

#### **ARTÍCULO 25º.- Funcionarización.**

La Corporación se compromete, de conformidad con la Legislación Vigente y las necesidades municipales, a facilitar el acceso a funcionarios/as a aquellos trabajadores/as afectados por el Convenio Colectivo de los Trabajadores Laborales del Excmo. Ayuntamiento y con una antigüedad de tres años.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

1º Se contempla como falta muy grave el acoso sexual y el moobing o acoso moral y psicológico tanto de superiores a subordinados/as como de iguales.

2º Por parte del Ayuntamiento, se promoverá la carrera profesional. En este sentido se cubrirán, mediante el sistema de promoción interna las 3 plazas de administrativos de Administración General, Grupo C1, existente en plantilla y al que podrán concurrir todos los funcionarios/as Auxiliares administrativos, Grupo C2, que componen la plantilla del Ayuntamiento de Campillos, y que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

Se efectuará la promoción interna de los funcionarios del Grupo: Agrupaciones Profesionales, (antiguo Grupo E), a Auxiliar Administrativo, Grupo C2.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

1º.-Con carácter personal la Corporación se verá obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y cómputo exceden del conjunto de las mejoras del presente Acuerdo Marco.

2º.-En caso de contradicción en el articulado del presente texto se aplicará el artículo más beneficioso para el empleado/a.

3º.-Los acuerdos, disposiciones, decretos del Ayuntamiento de Campillos en lo que sea más favorable para los empleados/as seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este Acuerdo Marco.

4º.-Las materias negociadas en este Acuerdo Marco están sujetas a revisión o derogación en tanto en cuanto se opongan a la norma jurídica que regule el acuerdo base que sobre negociación colectiva de los empleados/as surja de los recientes contactos entre Gobierno y Sindicatos.

5º.-Quedan sin efecto todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás actos de la Corporación que contradigan lo establecido en este acuerdo negociado.

6º.-Las sanciones y expedientes disciplinarios se ajustarán a la legislación vigente.

7º - Bolsa para distribución de Complemento de Productividad.-

El Ayuntamiento consignará en el Presupuesto del ejercicio económico de 2016 la cantidad de **57.478,03** euros, con destino al abono de complemento de productividad, con aplicación de los criterios legalmente establecidos.

8º - Cláusula de Garantía y Salvaguarda.-

El presente queda sometido al principio de Garantía y Salvaguarda de lo pactado, salvo que exista acuerdo en posterior negociación.

9º Todas las mejoras que se aprueben por la administración tanto estatal como autonómica quedarán incluidas en el presente acuerdo marco en lo que sea más beneficioso para el trabajador.

**Segundo.-** Dar traslado del acuerdo a los Delegados de Personal, a los Representantes Sindicales, al Negociado de Nóminas y a los Servicios Económicos, para su conocimiento y efectos.

**Tercero.-** Dar traslado del presente Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Campillos a la Subdelegación del Gobierno y Consejería de Empleo en Málaga.

### **PUNTO 3º.- DICTAMEN PRESUPUESTO MUNICIPAL 2016.**

El **Sr. Presidente**, este presupuesto es un proyecto con amplio recorrido. Se presenta en Comisión Informativa el 25 de septiembre y ha pasado por tres comisiones más. Una primera, sin plantilla, la segunda, el 29 de octubre con las propuestas del equipo de gobierno, una tercera, el 19 de noviembre con la incorporación de las propuestas del grupo socialista y una cuarta, el 18 de diciembre con la incorporación de las propuestas del grupo popular y la respuesta a los planteamientos propuestos por el grupo socialista.

Este presupuesto es un proyecto político que intenta sentar las bases de generación de otro modelo. Es un proyecto serio y firme de promoción de la agricultura ecológica, iniciar las bases para que el turismo se convierta en motor económico y del comercio. Estos son los ejes fundamentales.

El presupuesto asciende a aproximadamente ocho millones de euros, en el que el gasto principal corresponde a la partida de personal con aproximadamente tres millones. En bienes y servicios, dos millones ochocientos mil y, gastos de inversión, un millón trescientos mil. Siendo las partidas más significativas. En la partida de ingresos, el principal son los impuestos indirectos con 3.447.000. En tasas y otros ingresos 1.220.000. Transferencias corrientes, 2.690.000. Esto en términos generales.

Es un proyecto económico y político fruto del programa con que nos presentamos a las elecciones y a la Alcaldía. La base es el documento de años anteriores y arrastra dos partidas, parques infantiles y arreglo iglesia que parten del compromiso con los otros grupos municipales.

Las partidas nuevas de este equipo de gobierno se basan en la ejemplaridad política. Las retribuciones del equipo de gobierno, que pasa de 5 a 3 dedicaciones, ascienden a 140.000, bajando a 70.000. Con un ahorro de 70.000 euros destinados entre otras cosas a generación de empleo. Eliminación de dietas, pasando de seis mil a mil quinientos, por si algún concejal viaja en vehículo particular, ya que con vehículo oficial no se cobra.

En combustible de vehículos, se pasa de 60.000 a 45.000 sobre todo por la utilización de los mismos solo institucionalmente. Partidas nuevas incluidas son: 80.000 euros para la agricultura ecológica local; la feria multisectorial del comercio; promoción del turismo y comercio, donde se incluye la noche en blanco; diez mil euros destinados a cursos de formación de turismo. La partida de parques y jardines pasa de 85.000 a 100.000 para un plan integral de replantación y tratamiento. La radio municipal pasa de 1.000 a 4.000 euros para darle otro enfoque. En gimnasia rítmica, es una partida nueva, con 7.200 euros de gastos y 12.000 de ingresos. En subvenciones a juventud se han dejado 1.000 y los 1.600 restantes de la partida se incrementan en el Guar-rock, 1.000 y, 600, a conciertos juveniles. La subvención al baloncesto pasa de 1.500 a 4.500 por la gestión del C.B. Campillos. En cultura, mantenimiento y conservación de edificios, que tenía 8.800 euros, se deja en 3.500 que era lo gastado el ejercicio anterior. Belenes pasa a 300 de los 1.000 que tenía. Santa Cecilia que tenía 300 y se gastaba más, se ha puesto en 1.000. Una partida nueva de concurso de fotografía con 700 euros y una subvención a la Peña la Solea de 600 euros.

Es un proyecto de presupuesto basado, en una parte de las inversiones, en el consenso, en cuanto al Plan de Asistencia y Cooperación, donde se ha planteado como inversión fundamental el anillo de agua, así como aprovechamiento del agua del subsuelo para riego, saneamiento integral de c/ La Perdiz y la restauración de la chimenea del Tejar y, también, la redacción del proyecto para el aliviadero de aguas pluviales de la zona norte de Campillos, para evitar inundaciones en la parte baja. También se contempla en infraestructuras parques infantiles e Iglesia.

Por el grupo socialista se planteó en Comisión Informativa que se dotara la partida de formación con 20.000 euros y para este primer presupuesto la hemos dotado de 10.000. La fiesta de la música planteaba que se dotara de 1.000 euros, se ha incluido asociándola a Santa Cecilia. La eficiencia energética, cuando tengamos subvenciones de otras entidades se incluirá mediante generación de créditos por ingresos. El arreglo y compactado con zorra del parking del Manzano Jiménez no tenemos problema en que se incluya en algún plan de obra. Los concursos de ideas y proyectos infantiles, que nosotros llevamos en nuestro programa, se proponían 6.000 euros y hemos incluido una partida de 5.000. Otra partida que se pedía era la ayuda a estudiantes universitarios con 20.000 y hemos puesto 10.000 para becar a universitarios que se queden sin beca de otras administraciones. En la adquisición de solares para estacionamiento, se hacen gestiones para que nos cedan, no comprar. Una partida planteada para el concurso recreativo de forja con 6.000 euros no se ha incluido porque no quedaba apenas margen donde coger.



Respecto a partidas planteadas por el grupo popular, proponían, por una parte la supresión de gastos y por otra la creación de nuevas partidas. Las propuestas de reducción se basaban en algo que no podíamos acceder. La reducción de alrededor de 90.000 euros en salarios ya es un importante esfuerzo.

Se planteaba suprimir la partida de 6.000 euros de Cooperación Internacional, pero creemos que debe estar por solidaridad. Quitar la partida de personal laboral de la Escuela de Música, no se puede hacer. Suprimir 4.000 euros de prensa y revistas, consideramos que no se puede reducir ese gasto. Al Guar-rock, reducirle 3.000 euros, siendo una actividad cogestionada con los jóvenes, supondría una merma importante para la actividad. La supresión de la partida de folletos de divulgación, supone suprimir la parte de los presupuestos participativos y no estamos de acuerdo. La inversión en mantenimiento de instalaciones deportivas, quitarle 30.000 euros es complicado ya que las instalaciones con su uso cada vez necesitan más inversión. La reducción en la partida de personal laboral de juventud, supondría eliminar a la persona que trabaja allí lo que no vemos lógico. La reducción hasta el máximo por IVTM, haremos un estudio para revisar todas las ordenanzas fiscales.

En cuanto a nuevas partidas, se plantea la creación de un curso de guía turístico local con lo que estamos de acuerdo. La creación de una oficina de turismo, estamos de acuerdo, pero primero hay que hacer un mapa de nuestros recursos para tener un paquete solvente y atractivo para los visitantes. Poner en marcha la futura construcción de un geriátrico, no tenemos inconveniente en empezar las negociaciones de algo que ya se puso la primera piedra. La creación de una oficina de turismo donde antiguamente se situaba el kiosco Bernabeu, también es un planteamiento que nosotros habíamos hecho y tenemos que abordar ya que es necesario para centralizar nuestra oferta turística. En cuanto a la partida para creación de un vivero de empresas no tenemos inconveniente en iniciar las gestiones con la Junta de Andalucía que es el órgano competente y teniendo en cuenta que ya hay uno. La creación de un parking de caravanas, solo falta la forma de ponerlo en marcha, en el recinto ferial. En cuanto al acuerdo con Unicaja para solar de aparcamiento, estamos estudiando fórmulas para la cesión sin coste económico. Hay solares para aparcamientos, aunque se estudiará la forma de aliviar el colapso de aparcamiento.

El **Sr. Parejo Barba**, se han dicho muchas medias verdades. En el tema del personal de la escuela de música, la cuantía a quitar no es para eliminar personal, es debido a la inmensa diferencia que existe en dicha partida y quitar esa cantidad no influye en los maestros. Lo mismo en la partida del personal temporal de juventud, no queremos quitar el puesto de trabajo a nadie, ya que la cuantía del trabajador sale de otra partida.

El **Sr. Presidente**, el personal de juventud cobra de esa partida.

El **Sr. Parejo Barba**, en ese caso es un error mío, no queremos quitar puestos de trabajo. A las propuestas nuestras dijiste todo se estudiará, y no se ha incluido nada.

Lo principal de vuestro presupuesto es incluir turismo y agricultura ecológica y de nuestras ocho propuestas, cuatro son de turismo, como curso de guía local, creación web de turismo, oficina de turismo y parking de caravanas, pero no se han incluido partidas.

La partida de Tapeando por Campillos, no la he visto este año, no sé si se ha dejado atrás. Si bien otras partidas si han sido aceptadas, votamos en contra.

Nos sorprende la partida 410.226 de Campaña de sensibilización medio ambiental en la que se presupuestan 9.000 euros y se gastan 55.000. También el concurso de piano que se presupuestan 19.000 y se gastan 12.000 euros. Sin embargo, en Candilejas de verano se presupuestan unos 4.000 euros más, siendo el concurso de piano de mayor relevancia a nivel internacional. En el concepto de mantenimiento de aguas, está presupuestado 1.700 euros y se han gastado 37.000. El proyecto de cooperación internacional está presupuestado en 6.000 y se han gastado 48.000, una diferencia abismal.

El **Sr. Presidente**, yo no he reproducido las comisiones informativas, no he dicho medias verdades, no he tratado de mentir.

En cuanto a la no inclusión de partidas, hay que ver que las partidas presupuestadas por el grupo popular no se dotan y lo que entendemos es que son partidas de gestión y, como tal, no tenemos inconveniente en iniciar gestiones. Cuando se culminen incluir en el presupuesto, vía modificación del presupuesto o remanente de tesorería.

No estamos dispuestos a suprimir los presupuestos participativos y la cooperación internacional. No es que no se hayan incluido partidas, sino que hasta que no se termine la gestión, no se pueden dotar presupuestariamente. Dispuestos a incorporar cuando se termine la gestión.

El **Sr. Parejo Barba**, en ningún momento te he dicho mentiroso, sino medias verdades. Has dicho lo que dijiste en Comisión, pero te ha faltado decir lo que yo te respondí.

El **Sr. Galeote Albarrán**, una vez analizado el expediente vemos que se asemeja mucho al nuestro de 2014 y al borrador del 2015. Este borrador no se elevó a aprobación porque no se había finalizado el expediente técnico.

El presupuesto es una previsión avalada por los padrones de cobro, cuentas de recaudación y transferencias de otras instituciones.

Podemos comprobar en los capítulos de ingresos y gastos que, en porcentajes, es muy similar al del 2014. La partida de gastos de personal en 2015 era 41,94% y, en 2016, es 41,68% en relación al presupuesto total. La partida de bienes y servicios, un 34,74% y ahora un 34,25%. Estamos hablando de cantidades muy similares. El gasto financiero, igual, el 3,20% y ahora el 2,03%. En transferencias corrientes, un 1,35 y 1,36, ahora. En gastos de inversión del 15 al 16%. En los activos financieros antes 0,40 y, ahora, 0,38%, todo ello fruto de la reducción de intereses de los préstamos concertados.

En el capítulo de ingresos, existen esos paralelismos, en los impuestos directos tenemos un 39,12 antes y un 41% ahora. Los impuestos indirectos, un 0,43 y ahora 0,60, poco a poco, nos alegra, va subiendo la recaudación del ICIO. En el capítulo de tasas igual del 18 al 15 ahora. En transferencias corrientes antes un 32,30 y ahora 32,34, cantidades totalmente similares. Todo esto lo que quiere decir es que los estudios que se hacían era reflejo de la realidad.

En el capítulo de inversiones, al igual que antes, se queda limitado al PFEA y planes provinciales de obras y servicios y alguna que otra subvención institucional. Comprobamos que está el arreglo de parques infantiles que viene de antes, la rehabilitación del campo de fútbol de albero y la fachada de la iglesia. Además, se recogen partidas que nosotros hemos planteado, como cursos de formación, cambio de luminarias dentro de la optimización energética. El arreglo del patio del Manzano Jiménez se contemplará en futuros planes. En cuanto al premio de Campillos con la Música, con entrega de pergaminos y escudos, se nos dijo que también se tendría en cuenta en la consignación de Santa Cecilia. También solicitamos la creación de una partida para un concurso de ideas para valorar los proyectos que presentaran jóvenes con 6.000 y se concedió 5.000. Para los estudiantes universitarios solicitamos 20.000 y se contemplan 10.000, no se dijo como gestionarlo, sino un tema a tratar. En el tema de solares, enfocarlos para el casco antiguo, que es donde hay más problemas de aparcamiento. También solicitamos un concurso de escultura y forja, que es un tema muy arraigado, con tres premios de 6.000 euros.

Hemos trabajado estos años por cumplir con la estabilidad presupuestaria y la regla del gasto, lo que demuestra la última liquidación con un remanente de tesorería para gastos generales por importe de más de tres millones de euros.

Hay cosas que nos llaman la atención. Se ha hablado mucho del ahorro en temas políticos. Nosotros, cuando estábamos gobernando, hicimos una propuesta al pleno con el gasto de concejales y fue aprobado por el pleno que es soberano. Ahora se ha pensado que puede funcionar con menos personas. Lo que se reduce por unas partes, se gasta con alegría por otras. Hemos comprobado como la fiesta de San Benito con un presupuesto de 5.000 €, se ha llegado a gastar alrededor de 17.000 euros. En Feria con 100.000 euros, se ha gastado 147.000. Si sumamos se han gastado más de 62.000 euros. No se puede hablar de ahorro cuando se tiene una manga ancha, lo que se reduce de un lado se gasta en otro.

En cuanto a los huertos ecológicos, siempre ha sido nuestra línea roja a tener en cuenta en los presupuestos y otros como las dietas, que no se han eliminado, ya que si su uso es correcto, bien, como siempre. Se han utilizado por nuestros antecesores, como usted cuando fue concejal. Respecto a los euros para huertos ecológicos, existe un informe de Intervención que dice textualmente, lo siguiente: *“esta actuación puede tener difícil encaje con el nuevo régimen de competencias municipales, establecidos en los artículos 24 y siguientes de la Ley 7/1985 de 2 de abril de B.R.L. con modificación operada en la Ley 27/13 de 27 de diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. Por tanto, en opinión de este funcionario informante no se pueden realizar estas actuaciones sin que previamente, instruido el correspondiente expediente se obtenga el conocimiento y la autorización expresa emitida por los órganos competentes de la Junta de Andalucía conforme al procedimiento instruido al respecto, hasta tanto no se obtenga esta autorización, en opinión de este funcionario entiendo no se pueden utilizar estos créditos”*. En base a este informe solicitamos se hagan previamente las consultas oportunas. Siempre hemos sufrido las líneas rojas, aún contemplando propuestas de otros partidos. En el 2014 establecimos un plan de empleo con 60.000 euros, sin reparos de intervención. Nuestra idea este año era subir esta partida hasta 90.000. Nosotros proponemos dejar esta partida, de los huertos ecológicos, aparte hasta que no se obtengan los informes pertinentes. Si eso se produce, podríamos tener otro parecer en la votación del presupuesto. En su defecto, votaríamos en contra.

El **Sr. Presidente**, nuestro planteamiento, no es un planteamiento de la nada, esos huertos ecológicos están funcionando en Alcalá del Valle. Los informes técnicos siempre dicen, salvo mejor criterio fundado en derecho, porque puede haber interpretaciones diversas, también lo tienen Alameda y El Saucejo, su interpretación es claramente distinta. La Junta de Andalucía tendrá que decir lo que sea, les pedimos las tierras de Peñarrubia y ellos dicen que allí se está produciendo. No nos han dicho que no podamos hacerlo. En dos ocasiones lo hemos pedido, en presupuesto de 2014 y 2015 pedimos que se incorporara una partida.

Las dietas, que se han planteado aquí, siempre se han hecho uso, yo hice uso de las dietas, en cuatro años de gobierno cobré 900 euros y justifiqué que había gastado con mi vehículo más de 12.000 euros sin pasarlo al Ayuntamiento.

En la feria, no es cuestión de manga ancha. En San Benito estábamos recién llegados y el único gasto extra que se hizo fue la caseta de la juventud. Los recursos son muy limitados y lo poco que haya se destina a generación de empleo.

En cuanto al tema de presupuestos, siempre se nos tacha de malos porque decimos no al presupuesto, pero en alguna ocasión el partido socialista no ha tenido presupuesto porque no ha querido, porque el partido popular le ha dicho que si se quita las dietas se abstenia y no se hizo.

No vamos a quitar nada, ni esperar a la Junta, porque esto se hace en otros sitios y la Junta no ha dicho nada. Es necesario que probemos otras cosas en generación de empleo. Es necesario un cambio. Queremos llegar a un consenso, en general estamos abiertos a incluir partidas nuevas tanto del PSOE como del PP. No podemos hacer otro presupuesto, sino, no sería nuestro presupuesto. Esperar es dilatar más lo que el pueblo necesita.

El **Sr. Galeote Albarrán**, poner otros pueblos a nosotros no nos dice nada. Para nosotros existe informe de Intervención, que existía ese informe y que es una línea roja para aprobarlo. Nosotros también tuvimos esas líneas rojas.

En cuanto a las dietas, solo decir que se cobraron, que siempre se han pagado y no ha habido informe de reparo de intervención. Redujimos la partida como gesto con el PP no se trata de malos o buenos.

En ocho años no hemos tenido respaldo con el presupuesto. De acuerdo en que se contemplen nuestras partidas, señal de que estarán bien las propuestas. Reiteramos el no a los huertos sin los informes preceptivos. También se buscó la creación del empleo.

El **Sr. Presidente**, en cuanto a la eliminación de las dietas, planteábamos que se eliminasen cuando se viaje en vehículo oficial. Ahora solo previstas para concejales que viajen en su vehículo para asuntos oficiales. Jamás hemos dicho que las dietas fueran ilegales, es más un tema de moralidad. No se puede estar pidiendo sacrificio a los vecinos cuando uno no está dispuesto a hacerlo.

Creemos que estamos legitimados para pedir esfuerzos porque primero lo hemos hecho nosotros, en reducción de personal y salarios.

La persona que contrata el Ayuntamiento, en vez de barrer, va a hacer otra cosa es un proyecto local de empleo, que tiene que ver la Junta en eso. Otra cosa es que no se crea en ese modelo, de acuerdo, pero ni la tierra, ni los recursos son de la Junta, son nuestros. El mecanismo es el mismo, que si se creara una bolsa.

El **Sr. Galeote Albarrán**, la ilegalidad-moralidad de las dietas no se puede poner en entredicho tanto. Simplemente he dicho que se han cobrado.

En cuanto al proyecto del plan de empleo, es el informe del Interventor el que es tajante y es el que dice que hay que preguntar a la Junta. No es solo el informe, es la Ley 27/2013.

En cuanto a la reducción de sueldos, mi sueldo lo tenía y lo tengo, es usted el que ha pasado a cobrar 1.500 euros, no es que se haya reducido el sueldo.

El **Sr. Presidente**, yo también las cobré, 900 de los 12.000 euros que podía haber cobrado y lo demostré. No hemos dicho que no se cobrara, sino que se dejara de cobrar cuando se viajaba en coche oficial, que ya estaba pagado por los vecinos. Respecto al plan de agricultura ecológica, igualmente que para este proyecto hay informe de intervención que dice lo que dice, también lo hay para el convenio y, sin embargo, en convenio se abstiene. Nosotros estamos en contra de la Ley 27/13 y, por ello, no la vamos a utilizar para aprobar el presupuesto por Junta de Gobierno Local. Sí vamos a plantear la pregunta al pueblo, a través de los presupuestos participativos y, si el pueblo dice que Campillos tiene que tener estos presupuestos, los tendrá.

**El Ayuntamiento Pleno, con 6 votos a favor del G.M. IULV-CA y 7 en contra (6 del G.M. PSOE-A y 1 del G.M. PP) de los trece concejales y concejalas que de hecho y en derecho lo compone, acuerdan rechazar el Presupuesto Municipal 2016.**

#### **PUNTO 4º.- PROPOSICIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE UN SERVICIO DE REHABILITACIÓN DOMICILIARIA PARA PERSONAS QUE LO NECESITEN EN EL MUNICIPIO.**

El **Sr. Presidente** da cuenta de la moción presentada por el Grupo Municipal de IULV-CA en el Ayuntamiento de Campillos través de su portavoz, D<sup>a</sup>. María Antonia Domínguez Bermudo y cede la palabra a la misma para su exposición.

La **Sra. Domínguez Bermudo**, es una moción que hemos recibido de CC.OO. en su sector sanitario. Lo que se solicita es que se ponga en marcha un servicio de fisioterapia domiciliaria, ya que Andalucía tiene grandes carencias en esta materia, siendo la última de España y Málaga, a la cola de Andalucía en cuanto a habitantes.

La O.M.S. recomienda un fisioterapeuta cada 1.200 habitantes, en España, hay 1/12.500 y en Málaga, 1/20.000. Esta medida es para poner en marcha un Decreto de la Junta de Andalucía ya aprobado y que hasta hoy, no se ha puesto en marcha, que establecía una red de fisioterapia para personas dependientes. Pedimos la puesta en marcha de este servicio. En Málaga serían 22 equipos y solo existen 6 para toda la provincia. Instamos a la Junta de

Andalucía a poner en marcha un servicio que ya aprobaron por decreto y se está incumpliendo.

El **Sr. Parejo Barba**, estamos de acuerdo, pero también debíamos incluir el plan de apoyo a las familias andaluzas que consta de cuatro puntos, uno domiciliario, rehabilitación fisioterapia, alzhéimer y salud mental infantil

La **Sra. Domínguez Bermudo**, sí, en la propuesta.

El **Sr. Parejo Barba**, si miramos el acuerdo pone instar a la Junta de Andalucía a la puesta en marcha del Servicio de Fisioterapia Domiciliaria para las personas que lo necesiten y lo precisen en nuestro término municipal, yo digo que porque no se pone que se cumpla el plan de apoyo a las familias andaluzas, donde viene eso y tres puntos más.

La **Sra. Domínguez Bermudo**, estos cuatro puntos están incluidos en un plan, lo que pedimos es que se ponga en marcha todo el plan que está orientado a la rehabilitación domiciliaria, en general, incluyendo estos cuatro puntos, que es: cuidados domiciliarios rehabilitación y fisioterapia, Plan Andaluz de Alzheimer y salud mental infantil y juvenil

El **Sr. Parejo Barba**, hay aprobado un plan que se llama Plan de Apoyo a las familias Andaluzas que incluye cuatro puntos, que yo sepa aquí se insta a la Junta de Andalucía a poner en marcha el servicio de fisioterapia domiciliaria, el resto no aparece.

El **Sr. Presidente**, esto parte de un déficit, que CC.OO cree que hay en este aspecto de rehabilitación domiciliaria incluida dentro de ese plan. Lo que nos han trasladado es esto, que es lo que se ha aprobado en otros municipios.

El **Sr. Parejo Barba**, pero ¿sabemos si se actúa en el plan de alzhéimer en Campillos? Solo pedimos ampliar la petición a cumplir el plan íntegramente.

El **Sr. Galeote Albarrán**, hemos hecho consultas a nuestro partido y nos han dicho que no es así, que se hace la atención a grandes dependientes. Sobre otros dependientes, se les está pagando para asistir a los centros donde se encuentra toda la maquinaria. Vamos a votar en contra de la moción en base a lo que nos han dicho.

El **Sr. Presidente**, son datos del sector socio-sanitario de CC.OO. Parece que aunque exista la asistencia, es difícil que accedan a ella las personas que viven en un entorno rural, es difícil que llegue a los grandes dependientes.

El **Sr. Galeote Albarrán**, a mí me han comunicado que se explica por el personal y se le facilita el material a los que no pueden acudir y, al resto, se les abona el transporte.

**El Ayuntamiento Pleno, con 7 votos a favor (6 del G.M. IULV-CA y 1 del G.M. PP) y 6 en contra del G.M. PSOE-A de los trece concejales y concejales que de hecho y en derecho lo compone, acuerdan:**

**Primero.-** El Pleno del Ayuntamiento de Campillos insta a la Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales a la puesta en marcha del Servicio de

Fisioterapia Domiciliaria para las personas que lo necesiten y lo precisen en nuestro término municipal.

**Segundo.-** Dar traslado a la Junta de Andalucía, y al Sector Sociosanitario de CC.OO. y a la Plataforma Pro Fisioterapia Domiciliaria.

Y no habiendo más asuntos que tratar por la Presidencia se dio el acto por finalizado, siendo las veinte horas cincuenta y cinco minutos del día que al inicio del Acta consta, de todo lo cual, como Secretaria General, doy fe.

VºBº  
El Presidente,