

ACTA núm. 1/2011

CONCURRENTES

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA

Doña Manuela Galiano López

SRES. CONCEJALES ASISTENTES

D. Emilio-José Osma Marchante (G.S.)

D. Julián Alarcón López (G.S.)

D^a Beatriz Fernández Iglesias (G.S.)

D. Dictinio Flores Gracia (G.S.)

D^a. Nicolasa Osma Alarcón (G.S.)

D. José Gregorio Perona Jiménez (G.S.)

D. Emilio Julián Sevilla López (G.P.)

D^a. Justa Parra Jiménez (G.P.)

D^a. Manuela Haro Redondo (G.P.)

D^a. Elisenda Valladolid Guerrero (G.P.)

SRES. CONCEJALES QUE NO ASISTEN

SR. SECRETARIO.-

Don Alejandro Puente Checa

Sesión ORDINARIA DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO

Día 28 de Enero 2011

En el Salón de sesiones de esta Casa Consistorial, a 28 de enero de 2011.

Debidamente convocados y notificados en forma del orden del día comprensivo de los asuntos a tratar, se reunieron, los señores al margen reseñados, para celebrar la sesión pública ORDINARIA del Pleno del Ayuntamiento

Siendo la hora de las 14,00 horas, se declara, por la Sra. Alcaldesa-Presidenta de la Corporación, abierto el acto.

1º.- LECTURA Y APROBACION DE LAS ACTAS DE SESIONES ANTERIORES.-

Por parte de la Presidencia se pregunta a los miembros de la Corporación si existe alguna enmienda que realizar a las Actas de las Sesiones anteriores celebrada por el Pleno Corporativo. Al respecto y no habiendo ninguna objeción a las mismas se aprueban por unanimidad de los presentes las actas correspondiente a las sesiones plenarias celebradas los días 20.10.2009 Y 04-12-2009.

2º.-INFORME DE LA ALCALDIA

Por parte de la Sra. Alcaldesa-Presidenta se informa al resto de los miembros de la Corporación Municipal de los siguientes asuntos:

- a) De los gastos e ingresos habidos con motivo de las Actividades de la Navidad, ascendiendo los gastos a 27.050,44 euros y los ingresos a 3.128,00 euros
- b) De la Adjudicación del Bar del Centro Social Polivalente, a D. José Vicente Charco por la cantidad de 500,00 € anuales.
- c) De la modificación del Proyecto de Construcción del Centro Cívico-Cultural, por el que se suprime la planta sótano del mismo. Así como de su próxima licitación por parte del Ministerio de Fomento.

3º.-ELECCION JUEZ/A DE PAZ SUSTITUTO

Visto el expediente tramitado en este Ayuntamiento para posibilitar la elección de Juez de Paz Titular Sustituto del Juzgado de Paz de este Ayuntamiento, por fallecimiento de su anterior titular.

Habida cuenta del anuncio realizado en el Boletín de la Provincia de 01 de diciembre de 2010, por el que se realizaba convocatoria pública de dicha Plaza

Considerando lo dispuesto en el artº. 101.2 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de Julio del Poder Judicial.

A la vista de que solamente se ha presentado una solicitud para cubrir dicha Plaza, sometida a votación la única solicitud presentada, esta arroja el siguiente resultado:

VOTOS EMITIDOS: 11

VOTOS VALIDOS: 11

VOTOS OBTENIDOS PARA JUEZ DE PAZ SUPLENTE

CANDIDATO	VOTOS OBTENIDOS
IMPERIO MOYANO MANZANO	11

A la vista de dicho resultado, y habiendo cuenta de los votos obtenidos por la candidata Dª. Imperio MOYANO MANZANO, que representan en todo caso, la mayoría absoluta de los miembros de las Corporación se

ACUERDA:

1º.- Elegir a Dª IMPERIO MOYANO MANZANO, mayor de edad, natural y vecina de El Provencio, con domicilio en la Cipriano Bonilla, nº 27, y con DNI nº 52.761.271-F, como **JUEZ DE PAZ SUSTITUTO** del Juzgado de Paz de El Provencio.

2º.- Dar traslado del presente Acuerdo a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, al objeto del correspondiente nombramiento.

4º.-ACUERDO RELATIVO A LA REVISION DEL PRECIO DEL CONTRATO CON LA EMPRESA GESTAGUA RELATIVO AL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS.-

Se pone de manifiesto la propuesta realizada por la Empresa que nos gestiona el Servicio de Abastecimiento de Aguas, de incremento en sus retribuciones para el año 2011 que al igual que en años anteriores, ha tenido entrada en estas oficinas municipales el estudio económico de dicha revisión para el 2011, presentado por la empresa GESTAGUA.

Del examen de la misma, se desprende un incremento total del 2,51 %, correspondiendo el 1,8 % por el incremento del índice de precios al consumo en el periodo comprendido entre el Agosto de 2009 y Agosto de 2010 y el 0,7 % por el porcentaje de incremento de abonados.

Dicho incremento supone un total de 2.120,66 €al año.

La alcaldesa manifiesta que dicho incremento no supone aumento alguno de las cuotas a satisfacer por los abonados.

El Sr. Sevilla López, Portavoz del Grupo Popular, manifiesta como en anteriores ocasiones, su disconformidad con dicho incremento, no tanto por el incremento en sí, como por la deficiente gestión que a su juicio, realiza dicha empresa, en la prestación del Servicio.

Tras un breve debate, los señores asistentes, por 7 votos a favor (PSOE) y 4 en contra (PP), acuerdan incrementar en un 2,5 % anuales, respecto del año 2010, el precio del contrato de gestión del servicio público del agua, suscrito entre este Ayuntamiento y en la Empresa GESTAGUA, S.A.

5º.-ACUERDO RELATIVO A LA SOLICITUD DE AYUDA A LA DIPUTACION PROVINCIAL PARA OPERACIONES DE “FACTORING SIN RECURSO”.

La Sra. Alcaldesa-Presidenta pone de manifiesto la convocatoria efectuada por la Diputación Provincial de Cuenca mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 11 de Agosto de 2010, relativa a la convocatoria de ayudas para operaciones de “Factoring sin recurso” para la financiación de convenios y subvenciones de carácter cultural, sanitario, social e inversión que los Ayuntamientos tengan con cualquier administración. A tal efecto explica detenidamente en que consisten esas Ayudas, que no es otra que la financiación de los intereses que generen de los anticipos de ayudas que otras administraciones publicas hayan concedido al ayuntamiento con cualquier finalidad, y al día de la fecha no se haya hecho efectivo el pago de las mismas. Asimismo explica que el montante total máximo de anticipo es de 300.000,00 euros, y la subvención máxima que en concepto de intereses puede percibir el Ayuntamiento es de 8.000,00 € Al respecto propone que este Ayuntamiento se acoja a dicha convocatoria con el objeto de que el mismo pueda tener la tesorería suficiente para poder hacer frente al pago de sus proveedores de forma puntual.

Toma la palabra el Sr. Sevilla López, para manifestar su conformidad a que el Ayuntamiento pueda acogerse a dicha convocatoria, ya que considera muy conveniente que en este Ayuntamiento, en los tiempos de grave crisis económica que vivimos, pueda disponer de tesorería suficiente para hacer frente a sus compromiso de pago con los proveedores en plazos razonables.

Tras este breve, debate, los señores asistentes, por UNANIMIDAD de todos los asistentes ACUERDAN:

1º.- Acogerse a la convocatoria efectuada por la Diputación Provincial de Cuenca relativa a la concesión de ayudas para operaciones de “Factoring sin recurso” para la financiación de convenios y subvenciones de carácter cultural, sanitario, social e inversión que los Ayuntamientos tengan con cualquier administración.

2º.- Fijar en 300.000,00 € el montante total de los anticipos que con cargo a dichas ayudas puedan recibir este Ayuntamiento.

3º.- Facultar a la Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento, para la firma de cuantos documentos se consideren necesarios para la ejecución del presente acuerdo.

6º.-APROBACION INICIAL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL PROVENCIO.

Por parte del Sr. Concejal Delegado de Personal se da cuenta de las negociaciones llevadas a cabo con los representantes sindicales del personal laboral de este Ayuntamiento, al objeto de posibilitar la firma del Convenio para el Personal Laboral de este Ayuntamiento, dichas negociaciones se llevan realizando desde el año 2008, y fruto de las mismas nace el presente Convenio, consensuado entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

Sigue exponiendo que el presente convenio tendrá una vigencia de 2 años, salvo en el apartado de cuestiones salariales, y que su entrada en vigor se realizará con fecha 01.01.2011. Cabe de destacar en relación con dicho Convenio, el reconocimiento de la antigüedad de todos los trabajadores que conforman la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento, el Fondo de Acción Social, etc...

Por su parte el Portavoz del Grupo Popular, D. Emilio Julián SEVILLA LOPEZ, manifiesta que su Grupo se va abstener en este punto, puesto que no ha participado en dichas negociaciones, y no puede prestarle su aprobación a algo que han sido ajenos.

Tras esta intervenciones, cierra el debate la Sra. Alcaldesa manifestando que muchos puntos de los recogidos en el Convenio ya se venía disfrutando por los trabajadores, pero que no obstante al recogerse en el mismo se otorga una mayor seguridad jurídica, amén de otros derechos que no existían y que ahora vienen recogidos en el Convenio, tales como Seguro por invalidez y muerte, Acción Social, anticipo de salarios, etc...

Una vez cerrado, y sometido a votación el presente asunto, por 7 votos a favor de los Concejales del Grupo Socialista y 4 abstenciones de los Concejales del Grupo Popular, se **ACUERDA:**

PRIMERO. Aprobar inicialmente el **CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL PROVENCIO** con la redacción que como Anexo al presente Acuerdo se recoge.

SEGUNDO. Someter dicho **CONVENIO** a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

TERCERO.- Proceder, una vez sea definitivo el presente acuerdo, a la inscripción del dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Consejería de Empleo, Trabajo y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo y el Decreto 77/2006 de 6 de Junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

CUARTO.-. Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta, para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE EL PROVENCIO (CUENCA)

ART. 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este convenio afectará al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de El Provencio (Cuenca), siempre que se encuentren en activo, siendo su aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de El Provencio.

No será de aplicación el presente Convenio a aquellos trabajadores del Ayuntamiento, que aún teniendo el carácter de personal laboral, se encuentren contratados al amparo de alguno de los siguientes programas:

- a- Programa de la Acción Local y Autonómica por el Empleo

- b- Programa de Plan de Empleo en Zonas Rurales Deprimidas
- c- Casa de Oficios, Talleres de Especialización Profesional, Escuelas Taller, etc... o cualquier otro programa temporal promovido y/o financiado por el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.
- d- Cualquier otro Programa de empleo Público y/o Privado que tenga una duración determinada y no tenga vocación de permanencia en el tiempo.

ART.2.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRORROGA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una vigencia de 2 años en lo que afecta a cuestiones no salariales, siempre que no se contradiga con disposiciones o pactos posteriores a la firma. En las cuestiones salariales será revisado con carácter anual y con fecha de efectos 01.01.2011

Este Convenio se entiende automáticamente denunciado, sin necesidad de trámite alguno.

ART.3.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

La C.M.P. estará compuesta por 6 miembros: 3 representantes por parte del Ayuntamiento y 3 por parte de los trabajadores, que analizará las discrepancias de interpretación que pudieran suscitarse, así como la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Su constitución se llevará a efecto dentro de los 15 días siguientes a la firma de este Convenio Colectivo.

Esta COMISIÓN MIXTA PARITARIA estará presidida por el Alcalde o Concejal en quien delegue.

Los acuerdos que se adopten en el ámbito de su competencia y que no contravengan la legislación vigente, quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para ambas partes.

Cada una de las partes podrá llevar un asesor.

El Presidente está obligado a facilitar a la Comisión toda la información que se solicite por sus miembros, referente a todo lo afecte este Convenio y sobre todo cuando venga motivada por discrepancias de interpretación.

Las reuniones ordinarias de la COMISIÓN MIXTA PARITARIA tendrán una periodicidad trimestral, acompañando el Ayuntamiento al orden del día toda la documentación que se trate en la reunión, comunicándose con una antelación de al menos 5 días.

El orden del día de las reuniones ordinarias se confeccionará por el Presidente con las propuestas de ambas partes.

Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de 3 días naturales.

ART. 4. - FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Son funciones de la COMISIÓN MIXTA PARITARIA las siguientes:

- a) Interpretación del articulado del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de las reclamaciones que se puedan formular por los trabajadores municipales.
- d) Conciliación en los problemas colectivos o individuales surgidos en la aplicación de este Convenio, con independencia del derecho a recurrir a la vía jurisdiccional competente, de acuerdo con la legislación vigente.
- e) Ser informados de los expedientes disciplinarios e informativos seguidos en contra de cualquier trabajador municipal
- f) Y las que se le atribuyan expresamente por este Convenio.

ART.5. - JORNADA LABORAL

La COMISION MIXTA-PARITARIA, determinará la jornada laboral a aplicar en cada servicio, sin superar las **37,50 horas semanales**, o la establecida en su caso para el conjunto de los empleados de las administraciones públicas.

La jornada laboral común diaria será de siete horas y media, de lunes a viernes, con carácter único y continuado, siempre y cuando ello sea posible.

También con carácter general, todo trabajador municipal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos. No obstante, en cada servicio se podrá adecuar esta libranza a la prestación del mismo, pero teniendo en cuenta siempre la premisa del disfrute de al menos un fin de semana (sábado y domingo) de cada dos.

Todo trabajador municipal sujeto al presente Convenio dispone de un descanso de 30 minutos diarios con carácter general no recuperable. El disfrute de dicho descanso deberá hacerse de manera continuada, sin posibilidad de dividirlo en períodos más cortos de tiempo.

Cualquier modificación de jornada será establecida de acuerdo con los Delegad@s de Personal, a través de la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

ART.6.- REDUCCION JORNADA LABORAL

a) En los períodos de Semana Santa (desde el Domingo de Ramos al Domingo de Resurrección, ambos inclusive) y Navidad (desde el 26 de diciembre hasta el 5 de enero del año siguiente, ambos inclusive), el horario se reducirá en una hora diaria, media hora a la entrada y media hora a la salida.

b) Durante la Feria y Fiestas Patronales la jornada de trabajo diaria de las trabajador@s municipales será reducida en 2 horas.

c) El Personal Laboral que por razones justificadas del servicio no pudiera disfrutar de la reducción de jornada en los días establecidos en los puntos anteriores; acumulará, con un incremento del 50% el tiempo correspondiente para disfrutarlo como días de asuntos particulares.

ART. 7. - VACACIONES

Las vacaciones serán de **23 días laborables** anuales, y se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

También se podrán disfrutar en períodos distintos a los señalados, previa petición del interesado, y si razones de servicio no lo impiden. Se podrán dividir **en varios periodos**, siempre que el servicio lo permita. Todas estas premisas se darán previa petición del interesado.

Si por razones de servicio el trabajador municipal se ve obligado a disfrutar el total de sus vacaciones fuera del período del **1** de junio al **30** de septiembre, se le compensará con el disfrute de 3 días adicionales. Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar como mínimo una quincena de vacaciones dentro del período comprendido entre el **1** de junio al **30** de septiembre.

La elección de la fecha de disfrute de las vacaciones se llevará a cabo de forma rotatoria o por acuerdo de los trabajadores.

El Alcalde o en quien delegue, previa negociación con los/as Delegados/as de Personal, presentarán a la Corporación, el plan de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año.

Si antes del comienzo de las vacaciones o en disfrute de las mismas, el trabajador municipal se encontrara en situación de baja por enfermedad o accidente, se interrumpirán las mismas, efectuándose la oportuna modificación del plan.

Aquellos trabajadores que por razones de su puesto de trabajo, realicen, dentro de su jornada laboral, trabajos en domingos y festivos, disfrutaran de un día mas de vacaciones por cada domingo o día festivo efectivamente trabajado.

Fuera del período normal de vacaciones, al cumplir los años de servicio que figuran en el siguiente cuadro, los trabajadores municipales disfrutarán de los días de vacaciones que se disfrutarán al año siguiente de cumplir la condición de años de servicio que se indican a continuación:

- 40 años de servicio: 7 días más.
- 35 años de servicio: 6 días más.
- 30 años de servicio: 5 días más.
- 25 años de servicio: 4 días más.
- 20 años de servicio: 3 días más.
- 15 años de servicio: 2 días más.

ART.8.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores municipales afectados por este Convenio tendrán derecho a que se les conceda permiso, sin pérdida de derechos ni de retribuciones, en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de familiares hasta 2º grado: 1 día natural, que será el de la celebración de la boda. Si la ceremonia se celebra fuera de la provincia, 2 días naturales.
- c) Por nacimiento o adopción de hijos: 15 días a partir de la fecha de alumbramiento o adopción.
- d) Por fallecimiento de familiares hasta 2º grado: 3 días naturales.
- e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.
- f) Por enfermedad grave de familiares de primer grado: 4 días naturales y de segundo grado hasta 3 días naturales, previa justificación.
- g) Por exámenes: los días precisos, debiendo justificar su presentación.
- h) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario para realizarlo, previa justificación del mismo.
- i) Para asistencia a consulta médica, el tiempo imprescindible para ello.
- j) En caso de embarazo la trabajadora gestante tendrá derecho a una licencia retribuida de 4 meses.
- k) El trabajador con uno o más hijos menores de un año tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia en el trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. En el caso de que ambos padres sean trabajadores este permiso sólo podrá disfrutarlo uno de ellos. Dicha licencia de lactancia, podrá ser sustituida a elección del trabajador, por un período acumulado de 1 mes.

El trabajador que tenga a su cargo hijos en edades hasta los 10 años, o familiares que convivan con el interesado que padezcan deficiencias físicas o psíquicas que precisen atención especial, así como cualquier otra causa y a petición de los interesados, oído la Delegada de Personal a través de la COMISIÓN MIXTA PARITARIA, tendrá derecho a una disminución de la jornada de un tercio o de la mitad con la correspondiente reducción de sus retribuciones y de acuerdo con la normativa vigente.

La concesión de la reducción de jornada por esa razón será incompatible con la realización de cualquier otra actividad de carácter profesional retribuida.

- l) Para asistencia a cursos de formación, se dispondrá de un máximo de 40 horas anuales.

Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los apartados anteriores, la COMISIÓN MIXTA PARITARIA estudiará los casos puntuales que pudieran producirse.

ART. 9.- LICENCIAS ESPECIALES

Se establecen 6 días al año por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, más los días 24 y 31 de diciembre, siempre y cuando no sean sábados ó domingos.

Estas licencias podrán disfrutarse en cualquier época del año, siempre que lo permita el servicio. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

En cualquier caso para el disfrute de dicha Licencia, el trabajador interesado, salvo caso de urgente necesidad, deberá presentar su solicitud en el Registro General del Ayuntamiento con una antelación mínima de 5 días anteriores al o los días solicitados para el disfrute de la licencia. En caso de varias solicitudes de trabajadores del mismo servicio, y cuyo disfrute conjunto por parte de los mismos sea incompatible con el buen funcionamiento del servicio, se otorgará dicha Licencia a aquel trabajador cuya solicitud tenga más antigüedad en el Registro General del Ayuntamiento.

Los días 24 y 31 de diciembre, si fuera necesario, se establecerán servicios mínimos. Los trabajadores que tengan que prestar servicio estos días tendrán derecho a disfrutar de otro día.

El personal interino y los contratos no sujetos a este Convenio Colectivo, podrán disfrutar de estas licencias en proporción al tiempo trabajado, cuando sea inferior a un año.

La COMISIÓN MIXTA PARITARIA diseñará su aplicación.

ART. 10. - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS Y EXCEDENCIAS

El trabajador municipal que lleve un mínimo de un año de servicio efectivos, podrá solicitar permiso no retribuido de un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 6 meses.

Dichas licencias le serán concedidas siempre que lo solicite con la debida antelación y lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrán exceder de seis meses cada 2 años.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el art. 89 del Estatuto del Empleado Público.

ART.11.- OFERTA PUBLICA DE EMPLEO

En cumplimiento de la normativa vigente de aplicación a la Administración Local en la Oferta Pública de Empleo, la Mesa de Negociación y los Delegad@s de Personal revisarán y propondrán la plantilla orgánica, así como las vacantes que han de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Dicha revisión se efectuará anualmente.

ART.12.- REINGRESO DE EXCEDENTES, CONCURSO DE TRASLADOS, PROMOCION INTERNA Y ACCESO LIBRE.

Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como consecuencia de vacantes producidas en la totalidad de los centros del Excmo. Ayto. de El Provencio, se proveerán teniendo en cuenta el siguiente orden:

- a) Reingreso de excedentes y traslados.
- b) Promoción interna.
- c) Turno libre.

La promoción interna del personal laboral y el acceso a puestos de superior categoría se realizará de acuerdo con la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

La promoción interna se regirá por los siguientes criterios, y siempre que lo permita la normativa aplicable:

- a) Los ascensos estarán referidos únicamente a la categoría profesional inmediata superior.
- b) Posesión de la titulación académica específica requerida a la plaza o puesto de trabajo a cubrir, para los grupos I y II. Para el acceso al resto de los grupos no se exigirá titulación académica, pero si los conocimientos específicos si fueran necesarios.
- c) Se realizará por el sistema de concurso-oposición y se aplicará el siguiente baremo:
Realización de una prueba de aptitud que equivaldrá al 60 por ciento de la puntuación total. Dicha prueba será valorada de 0 a 10 puntos, siendo requisito indispensable la obtención de 5 puntos.
Hasta el 20 por ciento de la puntuación máxima por antigüedad.
Hasta un máximo del 20 por ciento de otros méritos en relación con la plaza a cubrir (cursos, publicaciones, etc.)
En caso de empate decidirá la mayor antigüedad.

Las bases para la promoción interna se realizaran por la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

El ingreso se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad marcados por la ley.

Las bases de ingreso deberán negociarse entre la Corporación y el Delegado de Personal.

En los procesos selectivos de personal laboral, un miembro del tribunal lo propondrán los Delegada@s de Personal.

ART. 13. - CONTRATACIONES

En las pruebas que se realicen por el Ayuntamiento para las contrataciones estará presente un Delegad@ de Personal, siempre y cuando cumpla los requisitos correspondientes en cuanto a titulación y conocimientos.

En el personal laboral se estará a la aplicación de la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Los criterios de selección son los establecidos en las disposiciones generales y en las bases generales aprobadas por el Ayuntamiento.

Las contrataciones de personal interino se realizarán mediante convocatoria pública y por el sistema de oposición, concurso-oposición y concurso.

ART. 14 - MOVILIDAD FUNCIONAL

1.-El desempeño por parte del Personal Laboral de funciones superiores a las del Grupo y Nivel de su categoría, producido como consecuencia de movilidad funcional, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, conllevará la inclusión de la vacante en el primer procedimiento de provisión que se convoque.

Cuando el desempeño de dichas funciones se prevea que tenga una duración superior a tres meses, se precisará consulta previa con la representación legal de l@s trabajador@s.

Durante el tiempo en que el Personal Laboral afectado permanezca en esta situación, percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría o especialidad que desempeñe.

2.-Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por plazo no superior a un mes, el Ayuntamiento precisara encomendar a un trabajad@r el desempeño de funciones inferiores a las de su categoría profesional, el mismo mantendrá su retribución de origen.

3.-Si como consecuencia de la cesión de actividad, cierre o desaparición de un centro de trabajo o servicio, o por reordenación de efectivos con ocasión de que algún puesto de trabajo quedara total o parcialmente sin contenido; el Excmo. Ayuntamiento de EL PROVENCIO, garantizará la permanencia del trabajad@r que, en ningún caso, le pueda suponer merma de sus retribuciones. El nuevo destino lo ostentará con carácter definitivo y se efectuará previa consulta con la representación legal de l@s trabajador@s.

4.- La movilidad funcional no implicará la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajad@r.

5.- En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se informará a la representación legal de los trabajador@s con antelación mínima de un mes, la cual emitirá informe preceptivo sobre dicha movilidad.

ART. 15.- FORMACIÓN

1.- El Excmo. Ayuntamiento de el EL PROVENCIO, junto con la representación legal de los trabajador@s, en el primer trimestre del año estudiarán las necesidades de formación del Personal Laboral y acordarán las medidas oportunas que se llevarán a cabo directamente por el propio Ayuntamiento, en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos o facilitando la asistencia de l@s trabajador@s a los mismos para garantizar su capacitación profesional a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como la asistencia a cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del Personal Laboral en su empleo cuando surjan transformación o modificaciones o funcionales de los órganos, servicios, maquinaria, implantación de nuevas tecnologías, etc.

2.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el Personal Laboral tendrá derecho, al menos dos veces al año, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a las que dedica a la asistencia a dichas clases.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Administración concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

3.- El Ayuntamiento destinará la cantidad necesaria en sus presupuestos para subvencionar estas iniciativas de formación del Personal Laboral, según acuerdo con la representación legal de l@s trabajadore@s.

4.- En todos los supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

ART. 16.- CULTURA Y DEPORTE

L@s Delegad@s de Personal podrán formular propuestas con cargo a los fondos que la Corporación determine para atenciones de carácter social, en aras de la promoción cultural y deportiva de los trabajadores mediante los programas que someterá a la COMISIÓN MIXTA PARITARIA para su aprobación definitiva.

ART.17.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

En los casos en que un trabajad@r pase a la situación de I.T. por accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad (común o laboral); el ayuntamiento completará las prestaciones reglamentarias hasta el 100% del importe íntegro de todos los conceptos salariales, a partir del día de quedar en situación de I.T. Bastará para ello el parte expedido por el facultativo correspondiente. Se excluirán de dichos complementos las cantidades cobradas en su caso por los siguientes pluses: plus de transportes, dietas y cualquier otro tipo de remuneración que vaya asociada a la realización del trabajo de forma efectiva.

ART.18.- FONDO DE ACCION SOCIAL

El ayuntamiento concederá las siguientes cantidades para los conceptos que se señalan:

1.-Natalidad y Nupcialidad o constitución en pareja de hecho: el personal municipal recibirá por este concepto la cantidad de 300 Euros.

2.-Se destinará el 1% del Capítulo I de la masa salarial (excluida las cuotas patronales a la Seguridad Social) del personal laboral incluido en el presente Convenio, destinada a sufragar los gastos extraordinarios que tengan los trabajador@s del Ayuntamiento, que pueden ser: oculista, dentista, ayuda a guardería, etc.

Será competencia de la Comisión Mixta Paritaria la elaboración detallada de la relación de Ayudas a conceder en este apartado así como las condiciones a cumplir por los trabajadores para su acceso a las mismas.

3°.-Para poder percibir las Ayudas del Fondo de Acción Social, el trabajador solicitante deberá haber estado trabajando en el Ayuntamiento al menos un año de forma ininterrumpida.

ART.19 - POLIZA DE ACCIDENTE LABORAL Y SEGURO DE VIDA

El Ayuntamiento se compromete a mantener una póliza de seguros que comprenda las siguientes prestaciones por trabajador

1.-Invalidez Permanente Parcial:	30.000 €
2.-Invalidez Permanente Total :	40.000 €
3.-Incapacidad Permanente Absoluta:	50.000 €
4.-Gran Invalidez:	60.000 €
5.-Muerte :	60.000 €

Estas cantidades se revisarán anualmente, conforme al I.P.C. previsto.

Las indemnizaciones previstas en este artículo se percibirán, siempre que los procesos de invalidez, incapacidad o muerte deriven o sean consecuencia de un accidente o enfermedad laboral.

ART. 20. - FORMACION REGLADA

La Corporación facilitará la asistencia a clases de los trabajadores sujetos a turnos fijos de trabajo, cuando acrediten estudios en centros oficiales, siempre que no distorsionen gravemente el desenvolvimiento normal del servicio a juicio de la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

ART.21. - ANTICIPOS

Se podrán conceder anticipos por una cantidad equivalente a un máximo de cuatro mensualidades del salario neto por todos los conceptos retributivos, a todo el personal laboral que lleve 2 años continuados, y de forma ininterrumpida, trabajando en este ayuntamiento.

Dichas solicitudes serán estudiadas por la Comisión Mixta-Paritaria, teniendo en cuenta las necesidades o prioridades de cada trabajador.

Se constituirá un fondo de 10.000 €, en la partida correspondiente del Presupuesto de Gastos del Ayuntamiento para tales menesteres.

Las cantidades anticipadas se amortizarán en un plazo máximo de 24 mensualidades, siendo la Comisión Mixta la encargada de establecer el plazo de amortización para cada trabajador en cada caso concreto.

ART. 22.- JUBILIACIONES ANTICIPADAS

Se establece para el personal municipal afectado por este Convenio Colectivo, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos para devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social, la jubilación voluntaria a los 60 años, y la forzosa a los 65 años, siempre y cuando se tengan cubiertas las cotizaciones mínimas para tener derecho al porcentaje de pensión legalmente establecido.

Asimismo se establece para dicho personal, cuando se encuentre en condiciones de devengar las citadas prestaciones pasivas correspondientes, las siguientes primas por jubilación anticipada:

1	A los 60 años, 15 mensualidades.
2	A los 61 años, 12 mensualidades.
3	A los 62 años, 9 mensualidades.
4	A los 63 años, 6 mensualidades.
5	A los 64 años, 3 mensualidades.

Se entiende por mensualidades todos los conceptos íntegros del trabajador solicitante.

Tienen derecho a percibir estas cantidades, siempre que la fecha de jubilación surta efecto dentro del mes siguiente al haber cumplido la edad de cualquiera de las modalidades indicadas, en caso contrario se computará como un año más.

No podrán acogerse a la jubilación anticipada los trabajadores que tengan derecho a pensión igual o superior al 100% de los haberes en activo caso de jubilarse.

A efectos de desajustes presupuestarios que se puedan producir, las cantidades devengadas por este sistema de jubilaciones serán abonadas dentro del primer trimestre del ejercicio económico posterior.

ART. 23.- JUBILACION PARCIAL

El personal laboral podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los sesenta años, hasta cumplir los sesenta y cuatro años de acuerdo con la regulación prevista en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. En este caso l@ trabajad@r tendrá derecho a la indemnización establecida en el Art. Anterior (jubilación anticipada a los 64 años).

ART. 24.- ASISTENCIA JURÍDICA Y GARANTÍA EN ACCIDENTES DE TRABAJO

El Ayuntamiento de El Provencio prestará asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores, en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial, que no recojan los seguros establecidos, salvo en caso de negligencia manifiesta.

Los trabajadores que padezcan alguna incapacidad para el desempleo de su puesto de trabajo habitual, se tratará de acoplarlos a un puesto de trabajo apropiado.

ART. 25.- DIETAS Y KILOMETRAJE

Los trabajadores municipales afectados por este Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir dietas por viaje, según las normas establecidas para ello y conforme al Real Decreto 462/2002, de 4 de abril, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

ART. 26.- MEDIDAS PREVENTIVAS Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Los trabajadores tendrán derecho a una protección eficaz en las prestaciones de sus servicios en materia de Seguridad y Salud, de acuerdo a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Vigilancia de la salud y actividad preventiva de la empresa:

- Se realizarán reconocimientos médicos, análisis, electrocardiogramas, fotoxerriación, etc. Anualmente a todos los trabajador@s.
- Los reconocimientos médicos serán específicos a cada puesto de trabajo, siendo comunicado los resultados al interesado. Dichos reconocimientos se realizarán en horas de trabajo y tendrán carácter voluntario.
- Por parte del Comité de Seguridad y Salud se establecerá el calendario de revisiones médicas.
- La trabajadora que desarrolle un trabajo penoso o peligroso, y según informe del médico tocólogo, podrá solicitar ocupar otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional, durante el período de gestación.
- Asimismo todas las trabajadoras tendrán derecho a una revisión ginecológica anual.
- El Comité de Seguridad y Salud organizará el horario para el reconocimiento médico de todos los trabajadores de la Empresa, que no necesitará informado en ninguna Comisión. El plazo máximo para realizar dichas revisiones, será el mes de mayo de cada año.

En la gestión y contratación, en su caso, tanto de la vigilancia de la salud, como la gestión de la actividad preventiva de la empresa, participará la Comisión Mixta-Paritaria.

ART. 27.- VESTUARIO DE TRABAJO

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se les asignen, se determinará por la Comisión Mixta-Paritaria.

ART. 28.- COMPETENCIAS SINDICALES

Sin perjuicio de las competencias que la ley atribuye al Delegado de Personal y a las Secciones Sindicales legalmente constituidas, tendrán las siguientes competencias:

- a) Tener conocimiento de todo expediente disciplinario abierto contra cualquier trabajador municipal.
- b) En general, ser informados de todo lo relativo en materia de personal del Excmo. Ayuntamiento de EL PROVENCIO y, en particular, en lo recogido en este Convenio.
- c) Los trabajadores municipales podrán constituir Secciones Sindicales e integrarse en las mismas, siempre que las Centrales sindicales correspondientes estén legalmente constituidas. La regulación de su estructura interna y funcionamiento, que deberán ser democráticas, corresponderá a las propias Secciones sindicales. Estas Secciones sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical que tendrá las mismas garantías que los Delegados de Personal y todas aquellas que legalmente se determinen, un crédito horario de 15 horas mensuales.

ART.29.- GARANTIAS SINDICALES

Sin perjuicio de las que las leyes les atribuyan, los Delegados de Personal y de las Secciones Sindicales, legalmente constituidas, tendrán las siguientes:

- 1ª.- No ser trasladado del servicio, si no es por causas objetivas o por conformidad, o previa solicitud del interesado y, sobre todo, cuando pueda causarle perjuicio económico de trabajo.
- 2ª.- Los Delegados de Personal y Sindicales tendrán un crédito horario mensual de 15 horas retribuidas para realizar trabajos de carácter sindical.
- 3ª.- Que las horas que se utilicen en momentos de Negociación Colectiva o reuniones conjuntas con la Corporación, no serán computadas al crédito horario que posee cada representante de personal o sindical.
- 4ª.- Los representantes de los trabajadores que, además, ostenten cargo en su sindicato de ámbito provincial, regional o federal, disfrutarán de un crédito adicional de horas sindicales, en función de las convocatorias a las que fuera citado oficialmente.

ART.30.- DERECHO DE HUELGA

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al ejercicio de la huelga, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Dado el carácter de servicio público que el Ayuntamiento representa, los servicios mínimos serán negociados con los Delegad@s de Personal y deberán ser garantizados.

ART.31.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

La estructura salarial de las retribuciones del personal laboral se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

1.- Salario base: De percepción mensual para cada uno de los grupos I, II, III, IV y V, y será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo.

2.- Antigüedad: Se devengará cada tres años de permanencia en el Ayuntamiento. La cuantía a percibir será igual para cada uno de los grupo/s y trabajadores/as y su cuantía por trienio y mes será 25 € mensuales por trabajador y trienio.

Siempre que no se hayan simultaneado ambos puestos de trabajo se reconocerá a todos los trabajadores laborales del ayuntamiento los servicios prestados en cualquier otra administración o servicio público.

3.- Complemento de Nivel (Destino)

4.- Complemento específico: Este complemento extensivo todo el personal laboral incluido en este Convenio Colectivo, tiene como finalidad esencial retribuir de forma diferencial la calificación requerida para ese puesto de trabajo y la preparación personal, así como las exigencias demás características que delimiten el contenido funcional de los puestos de trabajo.

5.- Pagas extraordinarias: El personal laboral tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, por un importe cada una de ellas de la totalidad de los conceptos retributivos, excepto aquellos trabajadores que en virtud de convenios con otras administraciones ya las tengan previstas, y se percibirán antes del día 30 de junio y el 23 de diciembre.

6.- Otras retribuciones: Vendrá en el apartado de gratificaciones y retribuirá los conceptos no reconocidos en los apartados anteriores. Sin menoscabo de las atribuciones que las leyes atribuyen al Pleno y al Alcalde, este concepto retribuirá, entre otras cosas, los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

La distribución de las retribuciones serán las que se negociarán y se determinarán en la relación de puestos de trabajo de cada año.

ART.32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas de trabajo efectivo realizadas por trabajadores del Ayuntamiento que excedan el horario de trabajo determinado en el artículo 5º "Jornada laboral" de este Convenio, así como los trabajos realizados en días festivos.

Se tenderá a la total desaparición de las horas extraordinarias, realizándose tan solo en caso de absoluta necesidad y carácter excepcional.

Cuando por necesidades del servicio se deban realizar horas extraordinarias estas se retribuirán en tiempo:

- Hora de trabajo diurna en día laborable, 150 por 100 del mismo tiempo en la jornada normal.
- Hora de trabajo en festivos, 200 por 100 del mismo tiempo en la jornada normal.

ART.33.- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo, en adelante RPT, será un documento unitario y homogéneo que reflejará en todo momento la totalidad de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de EL PROVENCIO.

Conceptos de que consta la RPT.

La RPT constará, como mínimo, de los siguientes conceptos:

- Codificación de cada uno de los puestos.
- Denominación clara y concreta del puesto.
- Grupo o grupos de titulación por los que pueden ser ocupados los puestos.
- Forma de provisión.
- Nivel de complemento de destino.
- Complemento de puesto de trabajo o complemento específico.
- Titulaciones específicas requeridas.
- Tipo de Jornada.
- Servicio o centro al que está adscrito.
- Experiencia, en su caso.

ART.34.- REGÍMENES DISCIPLINARIOS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE EL PROVENCIO

Punto 1.- Principio general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes de la Administración municipal, entendiéndose por tales los que en cada momento fije la normativa vigente, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

Punto 2.- Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasifican atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1. La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no-comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b.2. El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Administración o los administrados.
- b.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.5. Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
- b.6. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.8. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.10. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.
- b.11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.12. 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.
- b.13. La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores.

b) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1. Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. El falseamiento doloso de datos o informaciones del servicio.
- c.3. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- c.4. El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.
- c.5. Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- c.6. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c.8. El acoso sexual.

Punto 3.- Sanciones disciplinarias.

1º.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

2º.- No dará lugar a despido disciplinario lo contemplado en el artículo 54.2f) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3º.- Solamente se podrán imponer sanciones por la comisión de las faltas previstas en el artículo anterior.

Punto 4.- Responsabilidad de los trabajadores.

1º.- Los trabajadores que se encuentren en situación distinta a la de servicio activo podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este Convenio Colectivo que puedan cometer desde sus situaciones administrativas.

2º.- Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria grave o muy grave incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3º.- Incurrirán en responsabilidad como autores de falta grave los que encubriesen las faltas consumadas graves o muy graves.

4º.- También incurrirán en responsabilidad los jefes o superiores que toleren las faltas de sus subordinados y se les impondrá la sanción que sea pertinente en función de la gravedad de aquellas y de las circunstancias de su comisión y de sus efectos.

5º.- La sanción a imponer se graduará en función de la naturaleza de la falta, de las circunstancias de su comisión y de la gravedad de sus efectos.

Punto 5.- Procedimiento disciplinario.

1º.- Para la imposición de sanciones al personal laboral, se seguirá el procedimiento disciplinario que se describe en el presente artículo.

- 1.1. Información reservada: el órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario, podrá acordar previamente la realización de una información reservada, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.
- 1.2. Medidas cautelares: en supuestos excepcionales por la gravedad o trascendencia de los hechos de los cuales pudieran derivarse daños de difícil o imposible reparación, y como medida cautelar, en la resolución de incoación se podrá acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador, oído éste y el Delegado de Personal con carácter previo. La suspensión no tendrá una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador sólo percibirá la retribución correspondiente al salario base de su Grupo, complemento de nivel y complemento de antigüedad. El instructor en cualquier momento de la instrucción del expediente, a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

2º.- Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

El acuerdo de incoación y cargos, que contendrá los hechos en que se fundamente, la posible tipificación, la sanción prevista y la designación del instructor, será notificado al interesado y a los representantes del personal, concediéndoles un plazo de diez días naturales para la audiencia de aquél y para oír a estos últimos. En dicho plazo el interesado podrá proponer la práctica de pruebas y alegar lo que estime conveniente en su defensa, en todo caso, el interesado podrá ser acompañado por su asesor en las actuaciones en que deba estar presente.

El instructor podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

3º.- Transcurrido el anterior plazo y practicadas, en su caso, las pruebas, el instructor elevará propuesta de resolución, junto con todo lo actuado al órgano competente para resolver, el cual, en el plazo máximo de diez días, notificará la resolución adoptada al interesado, a los representantes de personal. En el supuesto de que el órgano resolutor considere oportuno imponer una sanción mayor a la propuesta por el instructor, de dará nueva audiencia al interesado.

4º.- De las resoluciones sancionadoras adoptadas, se dará cuenta a la Comisión mixta para su información y control estadístico.

5º.- Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

Punto 6.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuviese conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse.

CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

En el supuesto de que el incremento anual de I.P.C. registrase a 31 de diciembre de cada año un crecimiento superior al porcentaje previsto por el Gobierno se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha desviación.

Se abonará con efectos 1 de enero de dicho año.

Todo ello sin perjuicio de lo que establezca la Ley General de Presupuestos de cada año en materia de retribuciones para el conjunto de los Empleados Públicos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- El presente Convenio será de obligado cumplimiento para las partes.

SEGUNDA.- Los derechos contemplados en el presente Convenio se entenderán sin perjuicio de mejoras de posterior normativa o acuerdos.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de Abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como la legislación complementaria que los desarrolla.

7º.- APROBACION DE PLIEGO DE CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS PARA LA ADJUDICACION DE UNA LICENCIA DE AUTOTAXI.-

Por parte de la Alcaldía, se pone en conocimiento de todos los asistentes la Resolución de la Dirección General de Transporte de la Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda, en virtud de la cual se ACUERDA informar favorablemente la autorización de una transporte público discrecional de viajeros para vehículo turismo de antigüedad inferior a 2 años, apta para CINCO (5 plazas). Al respecto se otorga al Ayuntamiento un plazo de tres meses para proceder a la resolución de concesión de dicha Licencia. Asimismo la Comisión Informativa de Hacienda, en sesión celebrada el pasado día 26 de enero de 2011, acordó informar

favorablemente del Pliego de Clausulas Administrativas que han de regir en el Concurso para la adjudicación de dicha Licencia. Por todo ello, la Corporación Municipal, por UNANIMIDAD de los presentes ACUERDA:

1º.- Aprobar el Pliego de Clausulas Administrativas para la adjudicación, mediante concurso público, de una Licencia de Autotaxi de 5 Plazas.

2º.- Se proceda a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

3º.- Facultar a la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento, para que en nombre y representación del mismo proceda, a la firma de cuantos documentos sean necesarias para la resolución del presente expediente.

8º.-APROBACION INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL PROVENCIO PARA EL EJERCICIO DE 2011.

Seguidamente y de conformidad con lo indicado en el Orden del Día, se pasa al estudio y debate del Presupuesto General de la Corporación para el año 2011

Por parte del Concejál Hacienda, Sr. Alarcón López, se pasa a explicar a grandes rasgos las líneas generales del Presupuesto, entre los que destaca fundamentalmente el decrecimiento del mismo con respecto al año 2010, en un 24,04 %. Destacando fundamentalmente el Capítulo VI de INVERSIONES REALES que decrece más de un 70,86 %, habida cuenta que al día de la fecha no se han podido concretar las cantidades que aportaran las distintas consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a las previsibles inversiones en el municipio. Resalta igualmente la bajada del Capítulo II, de Gastos e Bienes Corrientes y Servicios en un 4,87 %, en un esfuerzo por contener el gasto corriente, sin que los servicios que presta el Ayuntamiento tengan una merma en cantidad ni calidad. Por lo que respecta al presupuesto de ingresos decrecen de forma moderada los capítulo III y IV, y fundamentalmente el Capítulo VII, como consecuencia, entre otras de la desaparición del Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad local. En consecuencia considera que el presupuesto que presente el Equipo de Gobierno, es un presupuesto realista y moderado con arreglo al contexto de la situación de crisis económica en que estamos.

Cedida la palabra a la Sr. SEVILLA LOPEZ, portavoz del Grupo Popular, manifiesta su conformidad con la bajada en el gasto de un 24,04 %, y que el Ayuntamiento se ajuste, al igual que los ciudadanos, a la situación de crisis que vivimos. Manifiesta igualmente que aunque considera que la mayoría de las partidas le parecen correctas, no conoce en profundidad todas las partidas, por lo que su grupo no posee elementos de juicio suficientes para prestar su aprobación ha dicho Presupuesto.

Cierra el debate la Sra. Alcaldesa, manifestando el importante ajuste presupuestarios llevada a cabo por el equipo de gobierno, que cada euro que gasta el Ayuntamiento lo hace ajustado a la situación económica real del Ayuntamiento y del pueblo, poniendo de manifiesto igualmente que cualquier concejal del Ayuntamiento, con independencia del grupo político al que pertenezca puede solicitar cualquier aclaración a cualquier partida del presupuesto.

Tras esta amplia deliberación, y sometido a aprobación, el Presupuesto General de la Corporación para el año 2011, por 7 votos a favor (PSOE) y 4 abstenciones (P.P.), se ACUERDA lo siguiente

PRIMERO. Aprobar inicialmente el Presupuesto General del Ayuntamiento de **EL PROVENCIO**, para el ejercicio económico **2011**, junto con sus Bases de ejecución, y cuyo resumen por capítulos es el siguiente:

ESTADO DE GASTOS

	<u>Euros</u>
<i>A) Operaciones corrientes:</i>	
1.- Gastos de personal...	1.004.660,00
2.- Gastos de bienes corrientes y servicios...	1.114.974,00
3.- Gastos financieros...	5.500,00
4.- Transferencias corrientes...	94.400,00
<i>B) Operaciones de capital:</i>	
6.- Inversiones reales...	337.400,00
7.- Transferencias de capital.....	8.100,00
9.- Pasivos financieros.....	<u>18.500,00</u>
Total Presupuesto de Gastos.....	2.583.534,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>A) Operaciones corrientes:</i>	
1.- Impuestos directos.....	643.500,00
2.- Impuestos indirectos.....	31.100,00
3.- Tasas y otros ingresos...	562.103,00
4.- Transferencias corrientes...	1.077.022,00
5.- Ingresos patrimoniales.....	6.801,00
<i>B) Operaciones de capital:</i>	
7.- Transferencias de capital.....	143.008,00
9.- Pasivos financieros.....	<u>120.000,00</u>
Total Presupuesto de Ingresos.....	2.583.534,00

SEGUNDO. Aprobar inicialmente la plantilla de personal, comprensiva de todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios y personal laboral.

TERCERO. Exponer al público el Presupuesto General para el 2011, las Bases de Ejecución y plantilla de personal aprobados, por plazo de quince días, mediante anuncios en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, a efectos de presentación de reclamaciones por los interesados.

CUARTO. Considerar elevados a definitivos estos Acuerdos en el caso de que no se presente ninguna reclamación.

QUINTO. Remitir copia de dicho presupuesto a la Administración del Estado, así como, a la Consejería de Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

9º.-RUEGOS Y PREGUNTAS.

9.1. El Sr. Sevilla López pregunta sobre la situación en que se encuentra la tramitación del POM. La Sra. Alcaldesa le contesta que se está ultimando la redacción del documento Provisional, y que una vez este se pondrá en conocimiento de la Corporación Municipal.

9.2.- El Sr. Sevilla López, pregunta donde se instalará la Pista de Pádel que pretende, construir el Ayuntamiento. La Sra. Alcaldesa le contesta que está previsto que se construya entre los vestuarios del Campo de Fútbol y el Frontón.

9.3.- La Sra. Valladolid Guerrero, pregunta acerca de una antenas que se están poniendo por el municipio, y si esta son para la mejora de la señal de la TDT. Le contesta la Sra. Alcaldesa, diciendo que dichas antenas son para la red Wifi municipal, y que nada tiene que ver la recepción de la Señal de TDT en el municipio.

9.4.- La Sra. Jiménez Parra, pregunta si el voladizo instalado por el PUB EL PIRATA, en la Avda de Libertad, cuenta con autorización municipal. Le contesta la Sra. Alcaldesa-Presidenta que desconoce el tema, pero que desde luego no se le ha dado autorización municipal para ello. Pero que no obstante se informará sobre el referido asuntos.

Y no habiendo más asuntos que tratar la Sra. Alcaldesa-Presidenta declara cerrada la sesión, siendo las 15,10 horas, de todo lo cual se levanta la presente Acta, de la que yo, como Secretario, doy fé.

La Alcaldesa,

El Secretario,

Fdo. Manuela Galiano López

Fdo. Alejandro Puente Checa