

NUMERO 5.233

**AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)***Aprobación inicial modificación crédito 12/2014*

## ANUNCIO

Por el Pleno de la Corporación Municipal, en su sesión extraordinaria celebrada el día 12 de junio de 2014, se adoptó el siguiente acuerdo:

**HACIENDA**

Se da cuenta del expte. 991/2014, sobre modificación de crédito 12/2014 por suplemento de crédito, financiado con el remanente líquido de tesorería del ejercicio 2013. Promovido por el Alcalde.

Visto lo actuado, el Pleno de la Corporación por unanimidad, acuerda aprobar inicialmente la modificación de crédito 12/2014, con sometimiento a exposición pública del expediente por plazo de quince días, mediante anuncio en el BOP durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones. Transcurrido ese plazo sin reclamaciones, la modificación se entenderá aprobada definitivamente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 177.2 en relación con el 169 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y art. 37.3 del R.D. 500/90.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Loja, 13 de junio de 2014.-El Alcalde, fdo.: Francisco Joaquín Camacho Borrego.

NUMERO 5.234

**AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)***Aprobación definitiva modificación de crédito 9/2014*

## ANUNCIO

Habiéndose producido la aprobación definitiva del expte. 733/2014, sobre modificación crédito 9/2014, por concesión de crédito extraordinario financiado mediante bajas de crédito, por el presente se publica el resumen por capítulos del expediente según lo previsto en el artº 177.2 en relación con el 169.3 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

## CREDITO EXTRAORDINARIO

<u>Capítulo</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe</u>
6	Inversiones reales	27.525,12
	Importan los créditos extraordinarios	27.525,12

El anterior importe queda financiado de la siguiente forma:

- Por anulación de los saldos disponibles de las aplicaciones de gastos no comprometidos, según se relacionan en el expediente:

<u>Capítulo</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe</u>
6	Inversiones reales	27.525,12
	Importan los créditos a minorar	27.525,12

Loja, 11 de junio de 2014.- El Alcalde, fdo.: Francisco Joaquín Camacho Borrego.

NUMERO 5.235

**AYUNTAMIENTO DE LA MALAHA (Granada)***Aprobación provisional tasas ordenanza reutilización agua piscina*

## EDICTO

D. José María Villegas Jiménez Alcalde Presidente del Ayuntamiento de La Malahá,

HACE SABER: Que por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 12 de junio de 2014, se aprueba provisionalmente la ordenanza fiscal reguladora de tasas por reutilización de agua procedente de la piscina municipal, la cual se expone al público por espacio de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el B.O.P., para que cualquier interesado pueda examinarlo y presentar las reclamaciones o alegaciones que estime oportunas. Si no se presentan el acuerdo provisional se elevará a definitivo sin necesidad de posterior acuerdo.

Ello de conformidad con lo preceptuado en el art. 17 Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

La Malahá, 16 de junio de 2014.-El Alcalde (firma ilegible).

NUMERO 4.932

**AYUNTAMIENTO DE MORALEDA DE ZAFAYONA (Granada)***Aprobación convenio personal laboral con el Ayuntamiento*

## EDICTO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión de 23 de mayo de 2014, ha aprobado el texto definitivo del convenio colectivo de las relaciones entre la Corporación y el personal laboral del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona, publicándose a continuación el texto íntegro del convenio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Moraleda de Zafayona, 30 de mayo de 2014.- La Alcadesa, fdo.: Carolina Fraguas Castro.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS RELACIONES ENTRE LA CORPORACION Y EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MORALEDA DE ZAFAYONA.

## CAPITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

## Artículo 1.- Ambito de Aplicación.-

1.1.- Las normas contenidas en el presente Convenio son aplicables al Personal Laboral, que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona a excepción de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo, que solo será aplicable al personal laboral fijo y al personal laboral indefinido. No siendo, por tanto, aplicable el artículo 10 al personal contratado por el Ayuntamiento en virtud

de acuerdos, convenios o programas de colaboración suscritos por el Ayuntamiento con la Diputación Provincial, Comunidad Autónoma, Estado, Comunidad Europea u otras entidades de derecho público, cuando dichas Administraciones o programas subvencionen los gastos del personal adscrito a los mismos.

1.2.- Las retribuciones económicas establecidas en el Capítulo III de este convenio, no serán aplicables al personal contratado en virtud de acuerdos, convenios o programas de colaboración suscritos por el Ayuntamiento con la Diputación Provincial, Comunidad Autónoma, Estado, Comunidad Europea u otras entidades de derecho público, cuando dichas Administraciones o programas subvencionen los gastos del personal adscrito a los mismos. Se exceptúa de lo dispuesto en este párrafo, lo concerniente a la antigüedad por trienios prevista en el artículo 15 de este convenio, que se aplicará a todo el personal laboral que preste servicios en el Ayuntamiento conforme al grupo de titulación al que se asimilen los puestos que desempeñen; computándose, a tales efectos, todo el tiempo de trabajo que hayan prestado en el mismo.

#### Artículo 2.- Ambito Temporal.-

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde su firma hasta el día 31 de diciembre de 2016. Se entenderá prorrogado anualmente si no media denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, en cuyo caso, continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.

Las condiciones contenidas en este Convenio se considerarán mínimas, y por lo tanto, cualquier norma o acuerdo más favorable al personal Municipal prevalecerá sobre el contenido del presente Convenio.

#### Artículo 3.- Comisión Paritaria de Seguimiento.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria de Seguimiento (CPS) del mismo y de todos aquellos asuntos que afecten al personal, siendo el órgano en el que dichas partes, en pie de igualdad, se comprometen a dirimir sus diferencias.

Dicha Comisión, que estará integrada por dos representantes de la Corporación y dos del Personal Laboral, quedará constituida en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la aprobación por el Pleno Municipal del presente Convenio. Tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del texto del Convenio en su aplicación práctica.

b) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio. Lo anterior se entiende sin perjuicio, en su caso, de la obligatoria aprobación por los Organos de Gobierno Municipales.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo e individual que se someten a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.

e) Revisión puntual del mismo y revisión anual de los aspectos económicos.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribui-

das al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

g) Estudio y dictamen preceptivo de las propuestas de la revisión puntual de la relación de puestos de trabajo, ya se hayan promovido o presentado por parte de la Corporación, por los propios interesados o por cualquier sección sindical.

Los acuerdos serán adoptados por consenso entre las partes. En el caso de que no hubiese acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento, cuya resolución vinculará a ambas partes. Si no procediese el acuerdo para dicha mediación y designación de árbitro, los procedimientos para solventar las discrepancias se resolverán en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales en Andalucía).

Se reunirá cuando lo solicite por escrito alguna de las partes en un plazo máximo de 15 días y mínimo de tres desde la solicitud. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio. Dichas actas se harán públicas y se colocarán en el tablón de anuncios/edictos del Ayuntamiento.

Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión podrá reducir derecho alguno de los acordados en el presente Convenio.

#### Artículo 4.- Firma.-

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras y sometido a aprobación en la primera sesión que celebre el Ayuntamiento Pleno y posteriormente depositado/remitido al registro correspondiente (REGCON) y publicado en el BOP.

No obstante lo anterior, su contenido será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación una vez firmado por las partes, sin perjuicio de que a efectos formales, se requiera dicha aprobación y publicación. Igualmente se procederá en caso de modificación o derogación.

#### Artículo 5.- Supuestos de Anulación.-

En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese anulada alguna de las disposiciones del presente convenio, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la parte anulada.

**CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO, PLAN-TILLA, OFERTA DE EMPLEO PUBLICO, RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO, SELECCION, PROMOCION Y FORMACION.**

#### Artículo 6.- Organización del trabajo.-

La Organización práctica corresponderá a la Corporación una vez elaborado y propuesto el Organigrama funcional y Administrativo instrumento de organización y división del trabajo.

El Delegado de Personal y las Secciones Sindicales representativas a nivel Municipal tendrán las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración de cualquier Organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.

b) Emitir informe preceptivo sobre traslado total o parcial de las instalaciones y de personal.

c) Conocer todos los puestos de trabajo y plazas vacantes en dicho Organigrama, RPT y Plantilla Municipal.

Todas las Jefaturas incluidas en el Organigrama serán cubiertas mediante Concurso interno.

#### Artículo 7.- Plantilla y Oferta de Empleo Público.-

Con la aprobación del presupuesto municipal, se aprobará la plantilla del personal. Las plazas dotadas en la plantilla que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, constituirán la Oferta de Empleo Público del referido ejercicio. La oferta especificará las plazas a cubrir por el sistema de promoción interna.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedará excluido del pago de las tasas.

Los criterios generales sobre la propuesta de Oferta Pública de Empleo se negociarán previamente a su aprobación por el órgano competente y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna.

#### Artículo 8.- Clasificación Profesional.-

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio queda homologado en su clasificación profesional a la clasificación establecida para los funcionarios públicos.

La CPS será la encargada de resolver cualquier duda o controversia en cuanto a dicha clasificación.

#### Artículo 9.- Protección al empleo y estabilidad laboral.-

Durante el periodo de vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural.

La CPS analizará la temporalidad en el empleo y propondrá las actuaciones a realizar para su reducción.

A los efectos de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007 de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las partes aquí firmantes se comprometen a preparar cunado así lo permita la ley de presupuestos generales del Estado, ofertas de empleo para la consolidación prevista en dicha disposición.

#### Artículo 10.- Extensión de la relación laboral.-

Todo trabajador acogido al presente Convenio despedido por cualquier causa, con declaración por el órgano Jurisdiccional competente de despido improcedente, podrá optar entre ser readmitido a su puesto de trabajo o ser indemnizado.

Todo trabajador acogido al presente Convenio cuya relación laboral se vea afectada por cualesquiera de los supuestos de gestión de servicios de forma directa o indirecta a través de Organismo o Entidad diferenciados del Ayuntamiento, podrá optar entre permanecer en el Ayuntamiento o adscribirse al nuevo órgano de gestión o entidad prestadora de dichos servicios; y, siempre y en todo caso, previa negociación con el Ayuntamiento y dicha Entidad u Organismo, y sin merma de los derechos sociolaborales adquiridos por el trabajador.

A tales efectos, y en el supuesto de opción de permanencia en el Ayuntamiento, la Corporación vendrá obligada a reasignarle un puesto de trabajo y a la preceptiva formación en caso necesario. En ningún caso la reasignación de un nuevo puesto significará merma alguna de los derechos adquiridos por el trabajador.

#### Artículo 11.- Relación de Puestos de Trabajo.-

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona, es el instrumento téc-

nico a través del cual, se realiza la ordenación de su personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan o concretan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

La RPT comprenderá todos los puestos de trabajo de cada Centro, Servicio o Delegación, con indicación de los que puedan ser desempeñados por el personal funcionario, laboral o eventual. Indicando además un contenido mínimo de cada uno de los mismos en cuanto a denominación, número, características esenciales, funciones, requisitos exigidos para su desempeño, nivel de complemento de destino y complemento específico.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona acogido a este convenio, independientemente de su tipo de contrato se encontrará incluido dentro de un área, unidad, centro o servicio del Organigrama funcional y por consiguiente su puesto de trabajo debidamente descrito y valorado en la RPT.

Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la RPT que los contenga y demás reglamentación concordante.

La creación, supresión, modificación y definición de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT.

La RPT y sus modificaciones deberá ser negociada entre la Corporación y la Representación Sindical.

La RPT comprenderá tres partes o secciones. 1ª) Descripción de las funciones de los puestos de trabajo. 2ª) Método de valoración. 3ª) RPT ordenada y clasificada.

La RPT del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona es la que figura en el Anexo I.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación de la nueva RPT en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio. Una vez aprobada será anexada al presente convenio.

#### Artículo 12.- Oposiciones y Concursos.-

El Delegado de Personal propondrá a la Corporación un miembro para los Tribunales de Oposición y conocerán con suficiente antelación la elaboración, de las Bases de las plazas que se produzcan, a cuyo fin deberán ser citados a la Comisión Informativa de Personal, tomando parte en la promoción y en cualquier tipo de contratación. El miembro propuesto por el Delegado de Personal deberá poseer igual o superior titulación a la plaza objeto de selección y siempre que sea posible, adscrito al servicio al que se destinan las plazas.

#### Artículo 13.- Sistema de promoción y movilidad.-

La promoción entre los distintos grupos y categorías que componen la administración municipal se hará al 100% sobre los trabajadores acogidos a este convenio.

Las plazas vacantes que conforman la Oferta de Empleo Público, se cubrirán antes de su selección y provisión por convocatoria pública, por petición interna de traslados mediante el correspondiente concurso.

#### Artículo 14. Formación.-

Para facilitar la formación y promoción profesional de los empleados municipales, la Corporación organizará cursos de capacitación profesional y la formación permanente del trabajador/a, contando con la realización de cursos organizados por el INEM, CEMCI, MAP, IAAP, etc., que irán orientados en dos sentidos:

Perfeccionamiento en el desempeño de su puesto de trabajo actual.

En orden a prepararse para acceder a los grupos superiores, y a distintos puestos de trabajo que se configuren en el organigrama funcional.

Esta formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral, adaptándose los horarios a las necesidades del servicio, para facilitar la vida laboral y familiar

Para el acceso a los cursos se utilizará el criterio de preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso

### CAPITULO III.- RETRIBUCIONES ECONOMICAS.-

#### Artículo 15.- Retribuciones Básicas.-

Serán Retribuciones Básicas: el sueldo base, la antigüedad en trienios y las pagas extraordinarias.

Las retribuciones básicas serán las que se determinen en los Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos según los diferentes grupos de titulación, quedando así el personal laboral homologado a los funcionarios públicos también en sus retribuciones.

Retribuciones Básicas: La que determinen los Presupuestos Generales del Estado.

Trienios: La cuantía del trienio, será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado.

Pagas extraordinarias: La cuantía de las pagas extraordinarias, será la suma de las retribuciones básicas mas las complementarias (Complementos de destino y específico) de acuerdo con las determinaciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 16.- Retribuciones Complementarias.-

Son retribuciones complementarias el Complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

#### Artículo 17.- Niveles de Complemento de Destino.-

Los niveles de Complemento de Destino serán los que determine la RPT en vigor para cada puesto de trabajo. No obstante se establecen unos complementos de destino mínimos por grupos de titulación que serán los que a continuación se relacionan:

-Grupo B: 16

-Grupo D: 13

-Grupo E: 11

#### Artículo 18.- Complemento Específico.

Será el que determine la RPT en vigor para cada puesto de trabajo. No obstante se establece un complemento específico mínimo por grupos de titulación que serán los siguientes:

Grupo: C.E. mínimo

B: 2.223,75 euros

D: 1.983,34 euros

E: 1.863,14 euros

El Complemento Específico se ajustará a la relación de puestos de trabajo vigente en cada momento y estará sujeto a las modificaciones que se negocien y acuerden. Si un trabajador desempeña una función superior a la de su categoría, percibirá la diferencia salarial que hay con respecto a aquélla, referida ésta al Complemento de Destino y Complemento Específico.

#### Artículo 19.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.-

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser recono-

cidos por servicios prestados por causas sobrevenidas y urgentes fuera de la jornada laboral. En ningún caso podrán ser fijos en su cuantía ni periódicos en su devengo, ni original derechos individuales en periodos sucesivos.

Serán siempre voluntarios y rotativos, y siempre se cubrirán atendiendo al Organigrama Funcional del Area o Servicio. Cuando por su carácter técnico o especializado no puedan distribuirse entre todo el personal del Servicio, Area o Unidad correspondiente, se dará cuenta a la CPS que emitirá informe previo a la realización de dichos servicios extraordinarios.

Su compensación será siempre horaria.

Se fija el horario nocturno a efectos de trabajo extraordinario desde las 22.00 hasta las 7.00 horas. Tendrán carácter de festivos los sábados, domingos, festivos según calendario laboral y fiestas locales.

Para el cálculo del valor hora extraordinaria se dividirá el salario bruto anual por el número de horas anuales de trabajo, incrementándose el cociente resultante en 0,75%, 100% y 150% dependiendo si las horas trabajadas están referidas a días normales, festivos o nocturnos y nocturnos festivos respectivamente.

#### Artículo 20.- Dietas de viaje.-

Los/as trabajadores/as acogidos a este convenio percibirán las indemnizaciones por razón de servicio establecidas para el personal de la Administración Civil del Estado según su normativa de aplicación vigente en cada momento.

El desplazamiento en vehículo particular por necesidades del servicio se abonará a razón de 19 céntimos de euros el km.

#### Artículo 21.- Fecha de incremento salarial.-

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación Delegado de Personal-Corporación, atendiendo a lo establecido en el art. 3 apartado e) de este Convenio.

#### Artículo 22.- Colaboración en la elaboración de los Presupuestos del Personal.-

La Corporación pondrá en conocimiento del Delegado de Personal la elaboración del Presupuesto en lo referente al Capítulo de Personal, al objeto de ajustar éste a los acuerdos Administración-Sindicatos adoptados.

#### Artículo 23.- Mantenimiento del poder adquisitivo.-

Al principio de cada año, la Comisión Paritaria, fijará para aplicar automáticamente a este Convenio, el incremento porcentual máximo que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### CAPITULO IV.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.-

#### Artículo 24.- Jornada laboral.-

La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se estructurará conforme al cómputo anual horario que se establezca y se realizará preferentemente de forma continuada de lunes a viernes y de 8 a 15. En los meses de verano la jornada laboral para oficinas y asimilados será de 8 a 14.

La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada será de 10 minutos.

Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos, para el desayuno o bocadillo. Si las necesidades del servicio lo requieran este tiempo puede computarse al final de la jornada.

El personal de servicios especiales se atenderá al mismo cómputo horario anual.

Artículo 25.- Vacaciones.-

1. Conforme establece el art. 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, el personal municipal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan. Gozará de este mismo derecho quienes están disfrutando de permiso de paternidad.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de marzo del siguiente.

4. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

5. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

6. Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente, se elaborará por cada Departamento y el personal adscrito al mismo, la propuesta de vacaciones de los respectivos servicios. A petición de interesado/a, este plan podrá cambiarse con el visto bueno de los mencionados Departamentos.

7. Para las vacaciones se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación donde ningún funcionario/a sea discriminado por razones del servicio ni por cargos jerárquicos, tomando como base, en primer lugar, el acuerdo y, en segundo lugar, el sorteo.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, al menos 5 días hábiles consecutivos de las vacaciones deberán ser disfrutados preferentemente entre los días 15 de junio al 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos. El resto de días de vacaciones se podrán disfrutar sin período mínimo alguno, siempre y cuando el servicio lo permita.

Los días por asuntos particulares se podrán sumar al período vacacional.

Artículo 26.- Permisos y Licencias.

1. El personal laboral tendrá los siguientes permisos:

a) Por asuntos particulares, cuatro días al año.

b) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar o enfermedad infecto-contagiosa de hijos en edad infantil.

Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar.

1. El concepto enfermedad comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.

- 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.

- Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

- 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.

2. Los días que corresponden por este permiso son:

- Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

Quando el suceso se produzca en la misma localidad, 3 días hábiles, 5 si es en distinta.

- Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Quando el suceso se produzca en la misma localidad, 2 días hábiles, 4 si es en distinta.

La referencia a localidad se entenderá que es el municipio de Moraleda.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Permiso por enfermedad infecto-contagiosa, que curse con un proceso que impida la asistencia al centro escolar o que requiera la atención de padre, madre o tutor en el domicilio, de hijos e hijas en edad infantil: 3 días naturales continuados. Será titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo estos 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 anterior.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal:

- Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

- Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

e) Por razones de formación:

- Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

- Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

g) Por lactancia de hijo/a menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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.

h) Igualmente la trabajadora 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.

i) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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.

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

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

i) ter. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las características del servicio, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un/a 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, solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, así como la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

l) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días.

Los permisos recogidos en los apartados 1. a), c), y l) se solicitarán con una antelación mínima de tres días hábiles, y de dos días hábiles el regulado en el apartado 1. d). Transcurrido igual plazo desde su presentación se entenderán concedidos, a excepción de aquéllos a los que les corresponda una regulación concreta conforme al presente Convenio o por su legislación específica, y salvo casos de urgencia sobrevenida debidamente justificada.

La Comisión Paritaria de Seguimiento decidirá sobre casos excepcionales que se planteen.

Artículo 26 bis.-Permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

1.-El personal tendrá derecho a los siguientes permisos por motivos de conciliación:

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

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

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

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

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

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

b) Permiso 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, a partir del/la segundo/a, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del/la trabajador/a, a partir de la decisión administrativa 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/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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

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

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

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

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

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

c) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso correspondiente, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

d) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. 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 la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, o bien, que el hijo nacido, adoptado o menor acogido tuviera una disparidad en tal grado igual o superior.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y d el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, 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.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá 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 hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

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

f) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a 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/la hijo/a menor de edad afectado/a 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/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a ten-

drá 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/a 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.

La acumulación de este permiso en jornadas completas se regirá por la normativa reglamentaria que desarrolle este precepto.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo/a menor de doce meses, dentro de su jornada, corresponderá al personal afectado, quien deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 26 ter.- Otros días de descanso.-

El día de Santa Rita.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán las oficinas cerradas al público, salvo las excepciones legalmente previstas.

Artículo 27.- Licencia o permiso sin remuneración por asuntos propios.-

Las licencias o permisos por asuntos propios, sin percepción de haberes y con reserva del puesto de trabajo, se concederán hasta el plazo máximo de 3 meses cada 2 años, cuando la ausencia del trabajador no cause detrimento en el servicio. Antes de la resolución deberá darse audiencia al interesado. El plazo mínimo de este permiso será de cinco días.

#### CAPITULO V.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-

Artículo 28.- Situaciones administrativas del Personal Laboral.-

1.- De conformidad con lo establecido en el art.92 del Estatuto Básico del Empleado Público, las situaciones administrativas aplicables al personal laboral serán las previstas en el mismo para el personal funcionario.

2.- El régimen disciplinario aplicable al personal laboral será el previsto para el personal funcionario.

#### CAPITULO VI.- MEJORAS SOCIALES.-

Artículo 29.- Fondo de gestión Social, Deportivo y Cultural.-

Se crea un Fondo de Gestión destinado a atenciones sociales del personal Municipal, por los siguientes conceptos: Natalidad, adopción o acogimiento, estudios, familiares minusválidos, prótesis, gafas, lentillas, preescolar, actividades culturales, deportivas y recreativas. La cuantía del mismo será de 4.507,59 euros.

La Comisión Paritaria de Seguimiento establecerá las normas de aplicación de dicho fondo y resolverá cualquier discrepancia que pueda surgir en cuanto al mismo.

Artículo 30.- Seguro de vida, accidentes y responsabilidad Civil.-

Se formalizará un seguro de accidentes.

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles, a todos los trabajadores que entran dentro del ámbito de este Convenio, por actos que realicen en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 31.- Asistencia letrada.-

La Corporación garantizará la asistencia Jurídica a los trabajadores que la soliciten y lo precisen por razones de conflicto derivado de la prestación del servicio, procurador, siempre que no vaya en contra de la Corporación.

Artículo 32.- Jubilación.-

La jubilación podrá ser Voluntaria Anticipada, según establezca la legislación vigente. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo recibirá una cantidad en relación a la siguiente tabla:

60 años: 12.000 euros

62 años: 9.000 "

64 años: 6.000 "

Jubilación a partir de los 65 años recibirá 3.000 euros en concepto de Ayuda social. Asimismo, dicho premio se percibirá cuando la jubilación se produzca por invalidez o jubilación Parcial a solicitud del interesado siempre que reúna las condiciones establecidas por la Seguridad Social.

Todos estos diferentes tipos de acceso a la jubilación supondrán un contrato de relevo.

Este artículo se podrá llevar a cabo siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan y teniendo en cuenta lo dispuesto en cada momento por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No será aplicable al personal contratado por el Ayuntamiento en virtud de acuerdos, convenios o programas de colaboración suscritos por el Ayuntamiento con la Diputación Provincial, Comunidad Autónoma, Estado, Comunidad Europea u otras entidades de derecho público, cuando dichas Administraciones o programas subvencionen los gastos del personal adscrito a los mismos.

Artículo 33.- Percepciones en casos de IT por baja, accidente o enfermedad.-

1.- En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, se reconocerán al personal los siguientes complementos retributivos:

- Durante los tres primeros días, un 50% de las retribuciones normalizadas que se vinieran percibiendo el mes anterior al de producirse la incapacidad.

- Desde el día cuarto al vigésimo, ambos inclusive, un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las citadas retribuciones.

- A partir del día vigésimo primero, una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de producirse la incapacidad.

- Podrá alcanzarse el 100% de las retribuciones en supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave en los supuestos y patologías previstos en el anexo I del RD 1148/2011 de 29 de julio; así como en los supuestos de enfermedad infecto-contagiosa.

A estos efectos, si el dictamen del facultativo/a designado/a por la empresa no coincidiese con el dictamen emitido por la Seguridad Social, prevalecerá el criterio de esta en cuanto a la baja.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

2.- En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la prestación de la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo el personal en el mes anterior al de producirse la incapacidad.

Artículo 34.- Anticipos reintegrables.-

El personal incluido en este convenio tendrá derecho a prestamos reintegrables de hasta dos mensualidades íntegras a devolver en el plazo de 30 meses, siendo condición indispensable, el haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de percibir uno nuevo.

#### CAPITULO VII.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Artículo 35.- Seguridad y salud laboral.-

En lo referente a seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Todo empleado público tendrá derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene. La Corporación vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene a todo el personal o cuando cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, ya sea como servicios propios, ya sea con intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El empleado vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas.

Artículo 36.- Reconocimiento Médico.-

Se facilitará a los trabajadores, al menos un reconocimiento médico cada año. Si como consecuencia del mismo, se descubriese en algún trabajador incapacidad para el desarrollo normal de las funciones que desempeña, se realizará una evaluación por el Servicio de Vigilancia para la Salud.

En función del resultado de la misma, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, decidirán la adaptación del puesto de trabajo; o bien, destino en otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviese capacitado y no fuera inconveniente la dolencia, que pudiera padecer, sin sufrir detrimento en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

Artículo 37.- Botiquín de Urgencias.-

En todos los Centros o Dependencias Municipales habrá al menos un botiquín de urgencias.

Artículo 38.- Útiles de Trabajo y Vestuario.-

La Corporación dotará al personal, que por razón de su trabajo las necesidades en ropa y útiles adecuados, para desempeñar sus funciones, sustituyéndolas cuando sean necesarias. La CPS establecerá la cantidad y periodicidad de la entrega de ropa de trabajo y útiles.

#### CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES.-

Artículo 39.- Delegado de Personal.-

El Delegado de Personal es el representante de los empleados Municipales, con capacidad plena para negociar globalmente con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

El Delegado de Personal dispondrá de un Local, mobiliario adecuado y material de oficina, en las dependencias Municipales para el uso exclusivo, al efecto de realizar allí sus reuniones y guardar el archivo de los documentos.

Artículo 40.- Competencias del Delegado de Personal.-

El Delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal Municipal.

Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los Organismos Municipales en materia de Personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de prestación de los servicios por el personal.

Participar con voz en la Comisión Informativa de Personal.

Plantear y negociar ante los Organos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Corporación.

Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Iniciar, como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones

Artículo 41.- Garantías de los Representantes de los Trabajadores y Delegados Sindicales.-

Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que le sea aplicable, el Delegado de Personal como representante legal de los trabajadores Municipales tendrá, las siguientes garantías:

Audiencia como Delegado de personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla de funcionarios, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento Administrativo.

Expresar individual o colectivamente, con libertad sus opiniones en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Disponer hasta un máximo de 20 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de retribuciones para el exclusivo ejercicio de sus funciones de representación, advirtiendo previamente a la Corporación con 24 horas de antelación.

Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el período de su representación y hasta un año después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del/la interesado/a.

Los Delegados Sindicales dispondrán de las mismas garantías que el Delegado de personal expuestas en el apartado anterior.

Artículo 42.- Obligaciones del Delegado de Personal y la Corporación.-

1. La Corporación y el Comité de Laborales quedan obligadas a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio.

2. El Delegado de Personal se obliga expresamente a:  
Cumplir y respetar el Convenio de relaciones Laborales negociado.

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

Guardar sigilo, individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

Artículo 43.- Convocatoria de Asambleas.-

Están legitimadas para convocar una reunión de empleados Municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

El Delegado de Personal.

Los representantes de las Organizaciones Sindicales, mayoritarias a nivel regional.

Cualesquiera empleados de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado con los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración, el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Corporación.

Cuando las reuniones han de tener lugar dentro de la jornada laboral, habrán de reunirse los siguientes requisitos:

Que sea convocada la totalidad del colectivo que se trate.

Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 36 horas anuales.

Podrán celebrarse Asambleas urgentes cuando así lo estime el Delegado de Personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.

Artículo 44.- Derecho de Huelga.-

La Corporación reconoce el Derecho de huelga de todos los empleados Municipales, excepto los que expresamente lo tengan prohibido por Ley.

Artículo 45.- Facilidades económicas y de gestión del Delegado de Personal.-

La Corporación pondrá a disposición del Delegado de Personal el material legislativo y material de oficina, así como el franqueo de correspondencia, dando todo tipo de facilidades para el desarrollo de sus tareas.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio.

NUMERO 5.238

## AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

*Comunicación cambio de domicilio de oficio*

EDICTO

No habiendo podido practicarse la notificación, se pone en conocimiento de:

Nombre y apellidos: Estela Ruiz Lorenzo; D.N.I., Pasaporte, N.I.E.: 74.727.920-T; Expte. núm. 11/2014

- Que, en cumplimiento del art. 69 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se procederá a actualizar sus datos en el Padrón Municipal y quedará inscrito en su domicilio actual, obtenido como resultado de las averiguaciones practicadas en el período de información previa a la incoación del expediente de baja de oficio (artículos 54 y 72 del mismo reglamento).

- Que puede consultar el expediente en la Sección de Población y Estadística del Ayuntamiento de Motril.

- Que dispone de un plazo de diez días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOP, para presentar las alegaciones o documentación que estime oportunas.

Este anuncio viene a sustituir al publicado en el BOP de fecha 21-05-2014, núm. 40548, por contener errores.

Motril, 5 de junio de 2014.-La Alcaldesa, fdo.: Luisa María García Chamorro.

NUMERO 5.241

## AYUNTAMIENTO DE ORGIVA (Granada)

*Padrón de agua y basura 1er. trimestre 2014*

EDICTO

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Angeles Blanco López, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Orgiva (Granada),

HACE SABER: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 18 de junio de 2014, ha sido aprobado el padrón de contribuyentes de la tasa por recogida de basura, suministro de agua y alcantarillado, correspondiente al periodo de facturación 1er. trimestre de 2014. A partir de la publicación de este edicto en el BOP se abre un plazo de 15 días para reclamaciones, en ausencia de las mismas se entenderá aprobado definitivamente el citado padrón.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Orgiva, 18 de junio de 2014.-La Alcaldesa, fdo.: M<sup>a</sup> Angeles Blanco López.

NUMERO 5.322

## AYUNTAMIENTO DE OTIVAR (Granada)

*Aprobación inicial del presupuesto general, ejercicio 2014 y plantilla*

EDICTO

Aprobado inicialmente con fecha 11-06-2014 por el Ayuntamiento Pleno el presupuesto general de la Entidad