

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA 31 DE ENERO DE 2011.**

-----oOo-----

**ALCALDE-PRESIDENTE:**

D. Baldomero García Carrillo

**CONCEJALES:**

D. Benito García de Torres

D. Manuel Llargo López

D<sup>a</sup> María Auxiliadora Pozuelo Torrico

D. Bernardo Ruiz Gómez

D. Emiliano Pozuelo Cerezo

D. Manuel Cabrera López

D<sup>a</sup> Carmen Blanco Domínguez

D<sup>a</sup> Sandra González Murga

D. Francisco López Cobos

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Asunción Redondo Campos

D. Ángel Salamanca de Torres

D. Ventura Redondo Moreno

D. Serafin Pedraza Pascual

D. José M<sup>a</sup> Moyano Calero

**INTERVENTOR ACCTAL:**

D. Augusto Moreno de Gracia

**SECRETARIO:**

D. José Manuel Ballesterero Pernil

En la Ciudad de Pozoblanco, siendo las veintiuna horas del día treinta y uno de enero de dos mil once, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, D. Baldomero García Carrillo, asistido de mí, el Secretario de la Corporación, D. José Manuel Ballesterero Pernil, y presente el Interventor Acctal, D. Augusto Moreno de Gracia, se reunieron en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, las personas al margen reseñadas, con objeto de celebrar la sesión ordinaria del Excmo. Ayuntamiento Pleno, convocada para el día de la fecha, en forma legal.

Declarada abierta la sesión por la Presidencia, se pasó acto seguido, se pasó se pasó al estudio y resolución de los asuntos incluidos en el correspondiente "Orden del Día", comprensivo de los asuntos a tratar, con el siguiente resultado:

No asisten a la sesión D. Pablo Lozano Dueñas y D<sup>a</sup> Manuela J. Calero Fernández, quienes justificaron previamente su ausencia.

**1.- APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LAS SIGUIENTES SESIONES PLENARIAS:**

- Extraordinaria de fecha 13 de diciembre de 2010 (Manifiesto Violencia de Género).
- Ordinaria de fecha 13 de diciembre de 2010.

Por la Presidencia se preguntó a los señores asistentes que, como es preceptivo y figuraba en el correspondiente "Orden del Día", procedía pronunciarse acerca de la aprobación, en su caso, de los borradores de las actas referidas en el epígrafe de este asunto.

Sobre el particular, D. Benito García de Torres hizo la observación de que, con relación a la sesión extraordinaria referida a Manifiesto de Violencia de Género del día 13 de diciembre, siempre ha considerado su asistencia a dicho Pleno con su presencia en el acto institucional que se celebra a las puertas de la Casa Consistorial, puesto que también está presente en el Salón de Pleno cuanto se da por finalizada dicha sesión, y no obstante, se ha consignado su ausencia en dicho Acta. A pesar de ello, manifiesta su voto a favor de dicho Acta.

En cuanto a la sesión ordinaria de fecha 13 de diciembre, reconoce que es difícil hacer una transcripción literal de la intervención de cada uno de los corporativos intervinientes, sobre todo cuando se hace "in voice" y no mediante la lectura de un documento escrito; considera que no se han recogido fielmente los argumentos políticos que expresó en su intervención con motivo de la aprobación del Presupuesto General para 2011, y por tanto se pronuncia por la abstención en la aprobación del Acta de dicha sesión ordinaria.

El resto de los grupos políticos municipales se manifestaron a favor de la aprobación de ambos borradores de acta a los que se hace referencia.

En consecuencia, el Ayuntamiento Pleno, con la única abstención de D. Benito García de Torres, referido al acta de la sesión de fecha 29 de noviembre, acordó aprobar los borradores de las actas a que se hace referencia en el epígrafe de este asunto y que se proceda a su transcripción preceptiva al Libro de Actas correspondiente.

## **2.- DACIÓN DE CUENTA DE LOS DECRETOS DE LA ALCALDÍA, EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL DÍA 9 DE DICIEMBRE DE 2010 Y 26 DE ENERO DE 2011.**

Por el Secretario se dio lectura al resumen por capítulos de las resoluciones adoptadas por el Sr. Alcalde, en el período comprendido entre los días 9 de diciembre de 2010 y 26 de enero de 2011, conforme a lo prevenido en el artículo 42 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y de las que tienen conocimiento detallado todos Sres. Ediles.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, de los diecisiete Sres. Ediles asistentes a la sesión, acordó quedar enterado del contenido de dicha relación de Decretos.

## **3.- ESCRITO DE CICAP, INTERESANDO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR DETERMINADA INSTALACIÓN ELÉCTRICA EN TERRENOS DE PROPIEDAD MUNICIPAL.**

Dada cuenta del expediente, del que resulta:

- D. Javier Trueba de la Infiesta, Director General del Centro de Investigación y Calidad Alimentaria del Valle de los Pedroches (CICAP), mediante escrito de fecha 4 de enero de 2011, solicita autorización para paso de línea y ocupación con 6 postes indicados en proyecto, redactado por la técnica D<sup>a</sup> Inmaculada Fernández López, para trazado de línea de media tensión desde el transformador ubicado en el Camino de la Churrera, a través de terrenos patrimoniales de este Ayuntamiento, ubicados en la Dehesa Boyal de Propios.
- Se ha emitido Informe Urbanístico Técnico suscrito por la Arquitecta Municipal y el Técnico en Medio Ambiente, con fecha 20 de diciembre de 2010, (referido a la licencia de solicitada para la ejecución de las obras correspondientes) de adecuación urbanística ambiental del referido proyecto, estimándose que la actuación no se encuentra incluida en el Anexo I de la Ley de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, tras la modificación operada por el Decreto 356/2010, aplicándose no obstante que con carácter previo a la concesión de la licencia municipal de obras deberá aportarse la siguiente documentación: a) Documento acreditativo del técnico que se hará cargo de la dirección de las obras y plazo de ejecución de las mismas; b) Autorización administrativa de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia; c) Autorización del órgano competente municipal relativa a la ubicación en parcelas de su propiedad de los elementos que sean necesarios para la instalación de la línea eléctrica objeto del proyecto.
- La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía, ha sometido a información pública la petición de autorización para dicha instalación, cuyas características principales son: línea eléctrica aéreo-subterránea a 15 kV de tensión de 690 y 370 m., respectivamente, con conductor 100-A1/S1A y AI3 (1x420) y centro de seccionamiento tipo interior.
- Con fecha 25b de enero de 2001, el Secretario General de la Corporación ha emitido informe jurídico que contiene la legislación aplicable y su adecuación.

En conocimiento del dictamen emitido al efecto por la Comisión Informativa General, en reunión celebrada el día 26 del actual mes de enero.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los quince Sres. Ediles asistentes a la sesión, de los diecisiete que de hecho y de derecho componen la Corporación Municipal, adoptó los siguientes acuerdos:

**Primero.**- Otorgar la correspondiente autorización y la constitución de servidumbre de paso por aquellas propiedades de carácter patrimonial afectadas por el trazado proyectado para la instalación descrita en los antecedentes de este asunto, con las limitaciones establecidas en el artículo 57 de la Ley 54/1997, del Sector Eléctrico, reservándose esta Administración la posibilidad de solicitar la variación del trazado de la línea, corriendo a cuenta del promotor dicha variación.

**Segundo.**- La presente autorización se entiende otorgada a salvo del derecho de propiedad y sin perjuicio de terceros, con carácter temporal y período vida de la útil de que se trata, si bien dicho período no superará, en ningún caso, 35 años.

**Tercero.**- con carácter previo a la concesión de la licencia municipal de obras deberá aportarse la siguiente documentación:

- a) Documento acreditativo del técnico que se hará cargo de la dirección de las obras y plazo de ejecución de las mismas.
- b) Autorización administrativa de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

#### **4.- RESOLVER RESPECTO DE LA APORTACIÓN MUNICIPAL A LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LOS PEDROCHES, PARA EL EJERCICIO DE 2011.**

Dada cuenta por el Secretario de la certificación remitida por la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches, acreditativa de la aprobación, con fecha 30 de diciembre de 2010, del Presupuesto General de dicha Mancomunidad para el ejercicio de 2011, que contiene la aportación correspondiente a este Ayuntamiento en dicho ejercicio, y que asciende a la cantidad de 86.578,10 euros.

En conocimiento del dictamen emitido al efecto por la Comisión Informativa General, en reunión celebrada el día 26 del actual mes de enero.

Abierta deliberación sobre el particular, D. Benito García de Torres, Concejal no adscrito, intervino para exponer que es defensor del ámbito de la Mancomunidad, si bien le gustaría conocer antes de la votación del asunto si hay alguna relación de la subida que se propone con la estado económico de la Mancomunidad y se le informe de cómo se encuentra la situación.

El Sr. Alcalde-Presidente, D. Baldomero García Carrillo, le informó que el incremento de la cuota fue aprobada por el Pleno de la Mancomunidad y entiende que, efectivamente, sí guarda relación con el problema económico y paliar el déficit que tiene en la relación de gastos e ingresos.

Tras la anterior explicación, D. Benito García de Torres se pronunció a favor, sin bien hizo la siguiente observación que desea que conste en acta: *“Hasta la fecha, al menos en el tiempo en que yo mantenía responsabilidades políticas en este Consistorio y formaba parte de la Mancomunidad del Municipio de Los Pedroches, Pozoblanco, por ser el Municipio de mayor envergadura, por disponer de más medios, de mayores infraestructuras, de mayores posibilidades en relación con otros municipios más pequeños, en numerosas ocasiones hemos renunciado de forma solidaria a utilizar algunos servicios provenientes de la Mancomunidad; en este caso mi voto es favorable, proponiendo que Pozoblanco reciba aquellos servicios que necesite y tenga derecho durante los próximos ejercicios.”*

D. José María Moyano Calero, Portavoz del Grupo Municipal de Izquierda Unida, expresó que, en primer término, desearía conocer la postura del equipo de gobierno antes de pronunciarse sobre el particular.

D. Serafín Pedraza Pascual, Portavoz del grupo municipal socialista, anunció su voto a favor, entendiendo que la situación actual es muy compleja, la cual se ha planteado en varias reuniones y comisiones, e independientemente de que exista algún dato más que pueda clarificar esta situación, es consciente de que existe un presupuesto aprobado en el que se han fijado las aportaciones de todos los municipios y no resulta oportuno paralizar o dificultar el programa que la Mancomunidad se ha marcado; una vez más se demostrará la generosidad que tiene Pozoblanco, lo cual permitirá que otros municipios más pequeños puedan desarrollar unos servicios que por sí solos no podrían prestar.

D. Emiliano Pozuelo Cerezo, Portavoz del Grupo Andalucista, expuso que votaría a favor, fundamentalmente porque el Presupuesto de la Mancomunidad ya ha fijado la aportación de los municipios, a razón de 4,90 euros por habitante, si bien entiende que la aportación ha aumentado en 36.000 euros aproximadamente respecto de la aportación anterior, tanto de cuotas ordinarias, como extraordinarias para desarrollo de actividades deportivas como culturales, y ello demuestra la desastrosa gestión que ha hecho el partido socialista desde algunos años. No sólo obliga a los Ayuntamientos a duplicar su aportación, sino que además tiene una repercusión negativa sobre los trabajadores de la Mancomunidad, que tienen atrasos en sus nóminas sin percibir. Y mañana hay otro tema muy escabroso, como es la póliza de crédito que se tiene que suscribir con el BBVA, de más de 400.000 euros, y que tienen que avalar los Ayuntamientos de la Comarca. No obstante, su voto es favorable a la aportación municipal a dicha Mancomunidad.

D. Baldomero García Carrillo, Alcalde-Presidente, intervino a continuación, adelantando que el voto de su grupo político será afirmativo, haciendo la observación que se en Junta de Portavoces se acordó solicitar una información exhaustiva de las cuentas de los ejercicios anteriores, cuestión que se hizo por escrito y aún no se ha recibido respuesta alguna. Justificó su voto a favor de esta aportación municipal en base a que, siendo Pozoblanco el pueblo más importante de la comarca, y en acto de solidaridad no puede perjudicar con su voto a otros municipios porque repercutiría negativamente en los servicios que deben prestar, sin perjuicio de reconocer que la gestión de Mancomunidad no es la adecuada y que la aprobación de su presupuesto se ha hecho sin el preceptivo informe de la Intervención.

Tras la anterior intervención, D. José María Moyano Calero expresó su voto a favor de la aportación, abundando en la conveniencia de que Pozoblanco sea solidario con otros municipios para que puedan desarrollar servicios que no tendrían por separado.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los quince Sres. Ediles asistentes a la sesión, de los diecisiete que de hecho y de derecho componen la Corporación Municipal, acordó aprobar la aportación municipal a la Mancomunidad de Municipios para el ejercicio de 2011, que asciende a la cantidad de 86.578,10, calculada a razón de 4,9 euros por habitante, respecto de las cifras de población publicadas a fecha de 20 de diciembre de 2010, fecha del dictamen favorable del Presupuesto de la misma.

## **5.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº. 01-AMG-2011.**

Dada cuenta de la memoria de la Alcaldía de fecha 25 del actual mes de enero, exponiendo que la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches ha aprobado inicialmente su Presupuesto General para el ejercicio 2011. En el mismo, se incluye la aportación municipal del Ayuntamiento de Pozoblanco por importe total anual de 86.578,10 euros.

Habida cuenta de que en el Presupuesto General de este Ayuntamiento para 2011 se ha consignado un crédito inicial de 63.000,00 euros para la aplicación presupuestaria indicada, procede someter a la consideración del Excmo. Ayuntamiento Pleno la aprobación de una modificación de crédito hasta alcanzar la cantidad de 86.578,10 euros.

En este sentido se propone la siguiente modificación en el estado de gastos del Presupuesto de 2011:

<b>Transferencias de créditos</b>			
<b>Bajas</b>			
<u>Denominación</u>	<u>Aplic. presup.</u>	<u>Importe</u>	
Canon regulación específica directa	200,1611,209,00	23.578,10	
<i>Suman las bajas</i>		<i>23.578,10</i>	
<b>Altas</b>			
<u>Denominación</u>	<u>Aplic. presup.</u>	<u>Importe</u>	
Aportación a Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches	230,4320,463,00	23.578,10	
<i>Suman las altas</i>		<i>23.578,10</i>	
<b>Total transferencias de créditos</b>			<b>23.578,10</b>

El importe total del expediente asciende, pues, a la cantidad de 23.578,10 euros.

Vistos los informes de Intervención de la misma fecha determinando: uno, la legislación aplicable y su adecuación y otro sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

En conocimiento del dictamen emitido al efecto por la Comisión Informativa General, en reunión celebrada el día 26 del actual mes de enero.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, adoptó los siguientes acuerdos:

**Primero.**- Aprobar el expediente de modificación de créditos nº. 01-AMG-2011 por importe de 23.578,10 euros, dentro del Presupuesto General de la Corporación para el ejercicio 2011.

**Segundo.**- Que se exponga al público, mediante anuncios en el tablón de edictos y Boletín Oficial de la provincia de Córdoba, por plazo de 15 días, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar reclamaciones ante el Pleno, que dispondrá para resolverlas del plazo de un mes.

**Tercero.**- Considerar firme y definitivo este acuerdo si, una vez transcurrido el plazo legal de exposición pública, no se formulan reclamaciones contra el expediente; todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 177.2 y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

#### **6.- APROBACIÓN DEFINITIVA, EN SU CASO, DE UN PROYECTO DE ACTUACIÓN PROMOVIDO POR D. AGUSTÍN OLMO APARICIO.**

Dada cuenta del expediente de referencia, del que resulta:

PRIMERO. Con fecha 30 de septiembre de 2010, la Junta de Gobierno Local acordó declarar de interés social la actuación y admitir a trámite la solicitud presentada para la legalización y mejora de instalaciones ganaderas de ovino y porcino en el Paraje "Guadamora Alta", Parcela 28 del Polígono 9, promovido por D. Agustín Olmo Aparicio al amparo de lo establecido en el artículo 42 y siguientes de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de

Ordenación Urbanística de Andalucía, eximiendo al promotor del cumplimiento de distancia a otras edificaciones, al tratarse de una edificación procedente de un reparto hereditario y existir autorización del colindante por lo que no existe riesgo de formación de núcleo, con la advertencia al promotor que deberá cumplir las obligaciones correspondientes a los deberes legales derivados del régimen del suelo no urbanizable.

SEGUNDO. Sometido el expediente a información pública, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 202, de fecha 26 de octubre de 2010 y Tablón de Anuncios de la Corporación, por plazo de 20 días, y llamamiento a los propietarios afectados en al ámbito del Proyecto de conformidad con lo establecido en el artículo 43.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, no se ha presentado alegación alguna.

TERCERO. Consta en el expediente informe de la Confederación Hidrográfica del Guadiana concluyendo que no es necesario obtener autorización administrativa de dicho organismo para efectuar la instalación de línea eléctrica subterránea situada a una distancia mínima de 81,1 metros del borde del cauce de un arroyo innominado en su margen izquierda.

CUARTO. Remitido el expediente a la Delegación Provincial de Obras Públicas y Vivienda, se ha emitido informe con fecha 12 de enero de 2011, en sentido favorable con determinadas observaciones y consideraciones que constan en el mismo.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa General, de fecha 26 del actual mes de enero.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los quince Sres. Ediles asistentes a la sesión, de los diecisiete que de hecho y de derecho componen la Corporación Municipal, adoptó los siguientes acuerdos:

**Primero.**- Aprobar el Proyecto de Actuación promovido por D. Agustín Olmo Aparicio para legalización y mejora de instalaciones ganaderas de ovino y porcino en el Paraje "Guadamora Alta", Parcela 28 del Polígono 9, de este término municipal, necesario y previo a la licencia de obras, bajo cumplimiento de los siguientes condicionantes y obligaciones por parte del promotor:

- El promotor de la actuación deberá solicitar la oportuna licencia urbanística municipal de obras en el plazo máximo de un año a partir de la aprobación del presente Proyecto de Actuación, de acuerdo con lo regulado en el art. 42.5.D.c de la citada LOUA.
- En el trámite de concesión de licencia se deberá asegurar la vinculación de la superficie a la actividad prevista, del total de la parcela, conforme al art. 67. d) de la LOUA, así como la obtención de cuantas autorizaciones o informes sean exigibles a tenor de la legislación sectorial aplicable, y en especial las reguladas en la Ley 7/2007, de Gestión Integrada de Calidad Ambiental, así como en la Ley 8/2001, de Carreteras de Andalucía.

**Segundo.**- Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Edictos de la Corporación a efectos de lo dispuesto en el artículo 43.1.f) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, y se notifique expresamente la presente resolución a la Delegación Provincial de Obras Públicas y Vivienda.

**Tercero.** Notificar la Resolución al interesado a los efectos oportunos.

## **7.- I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE POZOBLANCO Y I PLAN ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE POZOBLANCO.**

Dada cuenta de sendos documentos que la Concejalía de Igualdad de Género somete a la aprobación del Ayuntamiento Pleno, y cuyos texto obra en poder de los grupos políticos municipales.

Se encuentra incorporado al expediente informe sobre los antecedentes y el proceso seguido en la elaboración de referidos Planes de Igualdad.

El Presidente cedió la palabra a D<sup>a</sup> Carmen Blanco Domínguez, Concejala Delegada de dicho servicio, quien hizo una exposición de los antecedentes que se han desarrollado sobre este particular y las actuaciones que deben acompañar tras la aprobación, en su caso. En concreto, se expresó en los siguientes términos:

“Como ustedes saben, el Excmo. Ayuntamiento de nuestra localidad, viene trabajando desde hace años por la aplicación de las políticas de Igualdad en nuestro municipio, las cuales a través de las iniciativas realizadas, han profundizado en los cambios de vida y estructuras sociales para construir un sistema de convivencia entre hombres y mujeres basado en el respeto, la igualdad y la justicia.

Desde que asumí la Concejalía de Igualdad hace un año y medio, uno de mis principales objetivos era sacar adelante estos Planes de Igualdad que hoy traemos al Pleno.

Estos, son un referente y una línea de trabajo a seguir, uno para el Aytº como empresa, y el otro para el Municipio de Pozoblanco, ya que, debemos actuar en consonancia con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

De esta manera, se promueve la cultura de la igualdad en todos los ámbitos de nuestra localidad, ya que desde la voluntad del Equipo de Gobierno y el compromiso político, junto con el consenso de todas las fuerzas políticas, y los representantes sindicales, debemos y queremos establecer la responsabilidad de las personas que componemos el Pleno del Excmo. Ayuntamiento, impregnando el principio de Igualdad y la perspectiva de género en la planificación, decisión y ejecución política de nuestras actuaciones, movilizandolos recursos, generando instrumentos, para hacer viable y lograr una sociedad más comprometida con las necesidades y expectativas de las mujeres y hombres de Pozoblanco.

La ejecución de estos dos planes lleva aparejada la consecución de una administración más participativa, siendo ambos, las líneas de trabajo a seguir, en aplicación de la normativa vigente.

Si quiero decir que el Plan del Ayuntamiento como empresa no es obligatorio, puesto que lo es para aquellas empresas que cuentan con más de 250 trabajadores, pero hemos creído que era una forma de empezar a trabajar y regular la normativa interna de la empresa.

En estos 2 Planes se lleva trabajando más de un año, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras del Aytº (funcionarios y laborales para el Plan Aytº) y de representantes de diferentes colectivos, así como de ciudadanas independientes (para el Plan del Municipio); estas personas han colaborado a través de sus aportaciones a diversas encuestas que se les han ido realizando y posteriormente en una reunión con sus representantes celebrada el 17 de Junio.

De esta forma, a través de las encuestas, se ha plasmado la realidad de nuestro Aytº como empresas y del Municipio como tal. Y partiendo de la información que se recogió, se establecen una serie de líneas de trabajo a seguir. Estos dos Planes de Igualdad tendrán una vigencia de 4 años.

En el Plan del Ayuntamiento se recogen 6 medidas de acción positiva, como son:

*Acceso al empleo y contratación; Clasificación Profesional, Promoción y Formación; Retribución; Conciliación de la vida personal y laboral; Acoso sexual y discriminatorio; Comunicación y difusión interna.*

En el Plan del Municipio se recogen 10 objetivos:

*“Crear y adecuar recursos socio comunitarios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar; Integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones municipales; Generar desde el Ayuntamiento acciones para erradicar y sensibilizar sobre todo tipo de violencia; Crear un Consejo de Igualdad como suelo para representación de las asociaciones de mujeres y agentes sociales de Pozoblanco; Estudiar la situación de las mujeres en el ámbito agroalimentario y mejorar su participación; Favorecer la capacidad de las mujeres para emprender;*

*Promover la coeducación entre el profesorado, la formación en género y visibilidad de las iniciativas de igualdad en los centros educativos; Favorecer el acceso de la mujer a espacios de decisión y a las direcciones de asociaciones, consejos y comisiones ; Promover acciones para el desarrollo integral de las mujeres y desarrollar las condiciones para que puedan ejercer el derecho de la ciudadanía, mediante acciones solidarias desde el respeto a la pluralidad cultural y solidaridad internacional; Promover una mayor participación de las mujeres en decisiones sobre temas urbanos y ambientales”.*

El contenido como verán es muy ambicioso.

A partir de la aprobación de estos dos Planes es cuando comienza el verdadero trabajo y queda crear las respectivas Comisiones de Seguimiento y Comisiones transversales, donde se estudiarán y programarán las acciones pertinentes para su cumplimiento. Implicando en su desarrollo, para el plan municipal, a los distintos partidos políticos, que ahora y en un futuro conformen el Pleno y por supuesto, dando cabida a los agentes sociales en la formación de una comisión mixta, para el logro de los fines que nos hemos propuesto.

Para finalizar, tenemos que tener presente que los planes demandan la implicación de toda la ciudadanía para que sean viables, pues no debemos olvidar que la igualdad es un bien común, por lo que atañe a hombres y mujeres por igual.

Quiero agradecer, personalmente y en nombre de las técnicas, las aportaciones que ha presentado el PSOE, las cuales han sido tenidas en cuenta, y por supuesto la colaboración de todas aquellas personas que han participado, a través de las encuestas realizadas.”

Finalizada la anterior intervención, el Presidente sometió el asunto a votación, interviniendo, en primer término D. Benito García de Torres para pronunciarse a favor.

D. José María Moyano Calero, Portavoz del Grupo Municipal de IU, opinó que para la elaboración de estos Planes se debería haber contado con la Asociación por la igualdad que hay en Pozoblanco, y ahora procede llenarlos de contenido; reprobó que el equipo de gobierno no tenga ninguna mujer en la Junta de Gobierno Local; por otra parte, en la Comisión de Seguimiento para la elaboración del Plan han sido dos hombres y no se tiene conocimiento de a quien han sido dirigidas las encuestas ni quien las ha organizado. Concluyó manifestando su abstención en este asunto, en base a las consideraciones anteriormente expuestas.

A la anterior intervención, D<sup>a</sup> Carmen Blanco Domínguez, aclaró que la Comisión transversal del Plan del Ayuntamiento aún no se ha definido y a las encuestas realizadas se ha invitado a todas las Asociaciones de Mujeres de Pozoblanco, así como a la reunión del día 17 de junio.

D<sup>a</sup> María Auxiliadora Pozuelo Torrico, en representación del grupo socialista anunció su voto a favor y dio la enhorabuena por la aprobación de estos Planes de Igualdad, recordando que fue una aspiración del anterior equipo de gobierno, haciendo saber que su hecho aportaciones para la elaboración de dichos Planes grupo, abundando en la necesidad de que se lleven a la práctica y se haga un seguimiento real de su cumplimiento. Agradeció la participación hecha a nivel individual y colectivo, así como a las técnicas que han trabajado intensamente en este trabajo y, por último, considera que en la Comisión transversal del Ayuntamiento estén también representados los grupos políticos.

Aclaró D<sup>a</sup> Carmen Blanco Domínguez que las Comisiones estarán integradas en la siguiente forma:

Comisión transversal de Ayuntamiento:

- 4 componentes del Equipo de gobierno
- 2 técnicas del CMIM
- 2 representantes sindicales.

Comisión transversal del Municipio:

- 3 componentes del equipo de gobierno
- 1 representante de cada partido político que conforme el Aytº
- 2 técnicas del CMIM.”

Seguidamente, D. Emiliano Pozuelo Cerezo, Portavoz del Grupo Municipal del Partido Andalucista y D. Manuel Calero Cabrera López, Portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular, se pronunciaron a favor de los Planes, tal y como se encuentran redactados.



Visto el dictamen de la Comisión Informativa General, de fecha 26 del actual mes de enero.

Consecuentemente, el Excmo. Ayuntamiento Pleno, con la abstención del representante de IU, y el voto favorable de los catorce restantes miembros asistentes a la sesión, adoptó los siguientes acuerdos:

**Primero.**- Aprobar el I PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL MUNICIPIO DE POZOBLANCO, tal y como se encuentra redactado.

**Segundo.**- Aprobar el I PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE POZOBLANCO, tal y como se encuentra redactado.

**Tercero.**- Que se proceda a la formación de las respectivas Comisiones de Seguimiento y se impulse el procedimiento para la aplicación de cuantos objetivos se contienen en los mismos.

### **8.- APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LAS NORMAS REGULADORAS DEL REGISTRO VOLUNTARIO DE LICITADORES.**

Dada cuenta de las Normas Reguladoras del Registro Voluntario de Licitadores con el cual se pretende facilitar y agilizar la tramitación administrativa de todas las empresas o licitadores que deseen concurrir a las ofertas de contratación al Ayuntamiento.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa General, de fecha 26 del actual mes de enero.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los quince Sres. Ediles asistentes a la sesión, de los diecisiete que de hecho y de derecho componen la Corporación Municipal, adoptó los siguientes acuerdos:

**Primero.**- Aprobar las Normas Reguladoras del Registro Voluntario de Licitadores, cuyo texto literal se incorpora al presente Acta.

**Segundo.**- Que se publique en el texto íntegro de dichas Normas Reguladoras en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en virtud de lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 65.2 de la misma Ley, entrando en vigor a partir de los quince días de dicha publicación.

### **NORMAS REGULADORAS DEL REGISTRO VOLUNTARIO DE LICITADORES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE POZOBLANCO**

La importancia adquirida por la contratación administrativa y la necesidad de crear mecanismos de simplificación administrativa y de mejora de la gestión pública, hacen necesaria la creación del Registro voluntario de Licitadores del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco

En este sentido, la creación de Registros de Licitadores en el ámbito estatal, autonómico y local, ha sido considerada como una medida muy interesante, al simplificar los trámites administrativos, tanto a los licitadores como a los propios órganos y mesas de contratación, pues posibilita la no reiteración de la acreditación documental de determinados datos o requisitos en cada contrato licitado por el mismo órgano de contratación o Administración Pública.

La evolución y mejora de este instrumento, desde el punto de vista de la eficiencia y la simplificación administrativa, ha sido puesto de manifiesto por el informe y conclusiones de la comisión de expertos para el estudio y diagnóstico de la situación de la contratación pública-2004-. A mayor abundamiento la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Ministerio de Economía y Hacienda, ya ha

tenido ocasión de pronunciarse favorablemente a la creación de los Registros de Licitadores en los Informes 51 y 52/96, de 22 de julio, o en los recientes 35/07, 18 y 22/08.

Es menester señalar que la implantación del presente Registro no invade competencias atribuidas en exclusiva por la Ley de Contratos del Sector Público a otros órganos de la Administración del Estado o de las CC.AA., como por ejemplo las referidas a la clasificación de contratistas, y sólo despliega sus efectos en el contexto del sistema organizativo municipal y en el concreto ámbito de las contrataciones que se celebran por este Ayuntamiento.

En ningún caso se impide la concurrencia de empresas que figuren inscritas en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado o, en su caso, de la Comunidad Autónoma, ni se excluye de participación a las empresas no inscritas en el presente registro municipal, siendo tan sólo un instrumento auxiliar de esta Administración en la contratación.

Por otra parte, con esta medida, se da efectividad bajo ciertas premisas al derecho previsto en el apartado f), del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a no presentar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

En este marco, de las presentes Normas Reguladoras persiguen adaptar la práctica administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco a las necesidades actuales, simplificando y modernizando su gestión, mejorando la información existente y dotando a los procedimientos de contratación de una mayor seguridad jurídica.

El objetivo de las presentes Normas Reguladoras no es otro en definitiva que, con observancia estricta de la Ley, permitir la agilización de los expedientes de contratación con las menores molestias posibles para los licitadores, utilizando al efecto las previsiones que la Ley 30/92 contiene para tal fin. Por todo ello se proponen las normas de organización y funcionamiento del Registro de Licitadores del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco con la siguiente redacción:

#### **Artículo 1.- Finalidad**

- El Registro de Licitadores tiene por finalidad facilitar la concurrencia y agilizar la tramitación de los procedimientos de contratación establecidos en el artículo 3 de las presentes Normas Reguladoras.
- El Registro de Licitadores se integra orgánicamente en la Secretaría General de este Excmo. Ayuntamiento.

#### **Artículo 2 - Funciones.**

El Registro de Licitadores tiene las siguientes funciones:

- La inscripción, de aquellas personas naturales o jurídicas de nacionalidad española, que lo soliciten, siempre que cumplan los requisitos y observen los trámites establecidos en la presente Orden.
- La expedición de los certificados acreditativos de la inscripción en el Registro.
- El archivo y custodia de la documentación presentada al Registro por los licitadores.
- La actualización, modificación, suspensión y cancelación de los datos registrados.
- Comunicar a los órganos de contratación de este Ayuntamiento los datos e incidencias que obren en el Registro.
- Servir de base de datos para, en los procedimientos negociados sin publicidad, formular invitación a los contratistas según los perfiles que procedan en su caso.
- Informar a solicitud de parte o de oficio, a los órganos de contratación municipales y a los servicios administrativos, y a los particulares que posean un interés legítimo y directo, de los datos que obren en el Registro, en relación con un procedimiento contractual concreto, todo ello siempre con estricto respecto a las previsiones legales en materia de protección de datos.

#### **Artículo 3.- Ámbito de aplicación y estructura del registro de licitadores.**

- El Registro de Licitadores extenderá su eficacia a todas las licitaciones referidas a los contratos administrativos y especiales que celebren los órganos del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco y los organismos de naturaleza administrativa vinculados o dependientes del mismo con competencia para contratar.

- Así mismo, extenderá su eficacia a los contratos privados que, en ausencia de normas administrativas específicas, se rijan por la normativa de contratación administrativa en cuanto a su preparación y adjudicación, y a los procedimientos de contratación que se rijan por el derecho privado celebrados por los sujetos establecidos en el apartado anterior.

3. El Registro de Licitadores se estructura, por el objeto de la actividad empresarial, en las secciones siguientes:

- A- Obras.
- B- Gestión de Servicios públicos.
- C- Suministros.
- D- Servicios y otros.

4. A cada empresa inscrita en el Registro le será entregado un código identificativo que se compondrá de dos partes:

- 1<sup>a</sup>) La sigla identificativa de la Sección del registro en que la empresa resulte inscrita.
- 2<sup>a</sup>) El número de asiento del registro correspondiente a la empresa, integrado por el número de orden cronológico de la inscripción dentro del año en que la misma se otorgue y los dos últimos números de la cifra del citado año.

#### **Artículo 4.- Dispensa de aportación de documentación y constitución de garantía provisional.**

- Los licitadores que pretendan contratar con el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, o en su caso con los organismos de naturaleza administrativa vinculados o dependientes del mismo con competencia para contratar, quedarán dispensados de presentar en los procedimientos contractuales la documentación que haya sido inscrita en el Registro y depositada en el mismo, siempre y cuando se encuentre debidamente actualizada. Únicamente deberán aportar una declaración jurada haciendo constar que los datos a él referentes, obrantes en el Registro, no han variado.
- Igualmente quedarán dispensados de la constitución de garantía provisional a la que se refiere el artículo 91 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, excepto en aquellos casos en los que expresamente se exija en el correspondiente pliego de cláusulas administrativas, o en su defecto en el correspondiente Cuadro de Características o Pliego de Prescripciones Técnicas.
- La Secretaría General remitirá al órgano de contratación para cada contrato en particular un informe, evacuado a partir de los datos registrales inscritos en el Registro de Licitadores del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco.

#### **Artículo 5.- Inscripción.**

1. La inscripción en el Registro de Licitadores tiene carácter "voluntario", sin que, por tanto, constituya un requisito necesario para concurrir a los procedimientos de contratación, ni establezca preferencia en la adjudicación de los procedimientos.
2. La inscripción tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio de la caducidad que se deduzca del carácter temporal de los datos inscritos.
3. La inscripción en el Registro y su actualización o modificación, así como la expedición de certificaciones, son gratuitas.

#### **Artículo 6- Procedimiento de inscripción.**

1. La solicitud de inscripción en el Registro, deberá formularse por las personas naturales o jurídicas, en modelo normalizado establecido al efecto, que se acompañará de la documentación establecida en estas Normas Regulatorias. Los documentos que se presenten para su registro podrán ser originales o copias de éstos que tengan carácter de auténticas conforme a la normativa vigente.
2. Examinada la solicitud y la documentación a que se refiere el apartado anterior por la Secretaría del Ayuntamiento, y previo bastanteo en su caso del documento de apoderamiento o de otorgamiento de facultades, la Alcaldía- Presidencia, o en su caso la Junta de Gobierno, acordará la inscripción del licitador en el Registro o su denegación motivada, notificándose dicho acuerdo al interesado.

3. Si la solicitud de inscripción no reuniese los requisitos exigidos, pero fuese subsanable, se requerirá al interesado para que en plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con la advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución dictada en los términos del artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
4. Si el acuerdo fuere positivo se le asignará un número conforme a lo establecido en el artículo 3.4 de estas Normas Regulatoras tomándose razón en el Registro de los datos; en caso contrario, el interesado podrá interponer recurso ante el órgano que hubiera denegado la inscripción.
5. La inscripción se podrá realizar con ocasión de una licitación concreta. En estos supuestos, el licitador, junto con la documentación prevista en la normativa vigente, acompañará una solicitud normalizada de inscripción a partir de la documentación aportada.
6. La Secretaría General del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco podrá requerir en cualquier momento, a los licitadores inscritos o pendientes de inscripción, la verificación de la autenticidad y vigencia de los datos aportados.
7. El plazo para resolver las solicitudes de inscripción de los licitadores será de un máximo de un mes, transcurrido dicho plazo sin que hubiere recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada.

#### **Artículo 7.- Documentación a presentar acreditativa de la personalidad y capacidad de obrar:**

Con independencia de lo indicado legalmente o en Pliegos modelo a tal efecto, los interesados podrán acompañar a la solicitud de inscripción la siguiente documentación:

1º.- Si la empresa fuera persona jurídica, **la escritura de constitución y/o modificación, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil**, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuere, la escritura o documento de constitución, estatutos o acto fundacional, en el que constaren las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso, en el correspondiente Registro oficial. Asimismo, acompañará documento acreditativo del número de identificación fiscal.

2º.- Si se trata de persona física, copia del **Documento Nacional de Identidad** o equivalente a los fines de identificación reconocida legal o reglamentariamente, acompañada del documento acreditativo del número de identificación fiscal, caso de que este no figure en el Documento Nacional de Identidad.

3º.- Certificado de inscripción en el registro de empresas acreditadas previsto en el artículo 3 del Real Decreto 1109/2007 que desarrolla la Ley 30/2006 de Subcontratación en el Sector de la Construcción (que en el ámbito de la Junta de Andalucía se crea por la Orden de 23 de mayo de 2008, por la que se crea el Registro de Empresas Acreditadas como Contratistas o Subcontratistas del Sector de la Construcción de la Comunidad Autónoma de Andalucía). La presentación de esta documentación queda condicionada a lo que en cada momento se disponga en las normas que complementen o modifiquen el Real Decreto citado.

#### **Artículo 8.- Documentación a presentar acreditativa de la representación:**

1º.- Los que comparezcan o firmen proposiciones en nombre de otro, deberán aportar poder acreditativo de su representación declarado bastantado por el Secretario de la Corporación o funcionario en quién delegue.

Si el licitador fuere persona jurídica y el documento acreditativo de la representación contuviese delegación permanente de facultades, deberá **figurar inscrito en el Registro Mercantil o, en su caso, en el Registro correspondiente.**

Asimismo, de cada representante que se quiera inscribir, se aportará copia del Documento Nacional de Identidad o, en su caso, del documento que haga sus veces.

2º.- En el supuesto de que persona diferente de aquellas que figuren inscritas como representantes legales en el Registro de Licitadores pretenda actuar en un procedimiento de contratación, será necesaria la presentación, ante el órgano de contratación correspondiente, de la documentación acreditativa de su representación.

**Artículo 9.- Documentación a presentar acreditativa de la clasificación:**

- Los interesados que posean clasificación administrativa deberán aportar la correspondiente certificación expedida por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado, acreditativa de encontrarse clasificados para los tipos de contratos a los que pretendan concurrir.
- Los interesados podrán aportar la documentación acreditativa de que se encuentran al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, mediante los siguientes documentos:
  - Certificación positiva de la Agencia Estatal de Administración Tributaria u organismo tributario correspondiente.
  - Certificación positiva de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, documento acreditativo donde conste que la empresa no está inscrita como tal en el sistema de la Seguridad Social.
  - Documento de alta en los epígrafes correspondientes del impuesto sobre actividades económicas adecuados a su objeto social y del último recibo pagado de cada uno de ellos o, en su caso, declaración de exención del impuesto sobre actividades económicas y documento de declaración en el censo de obligados tributarios.
- Respecto a la certificación administrativa positiva de estar al corriente de las Obligaciones Tributarias con el Ayuntamiento de Pozoblanco, ésta será aportada directamente por la Intervención del Ayuntamiento de Pozoblanco, no por el licitador.

**Artículo 10.- Documentación que los empresarios o empresas que no posean clasificación anexarán para justificar la solvencia económica y financiera:**

- Informe de las instituciones financieras o, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.
- Cuentas anuales referidas al ejercicio económico anterior al año de presentación de la solicitud de inscripción en el registro o extracto de las mismas, en el supuesto de que la publicación de éstas sea obligatoria.
- Declaración relativa a la cifra de negocios global y de las obras, suministros, servicios o trabajos realizados por la empresa en el curso de los tres últimos ejercicios.

Si por razones justificadas un empresario no puede facilitar las referencias solicitadas, podrá acreditar su solvencia económica y financiera por cualquier otra documentación considerada como suficiente por la Administración municipal a efectos de inscripción en el registro.

**Artículo 11.- Documentación que podrá presentarse para justificar la solvencia técnica, en los distintos epígrafes de inscripción dpi registro:**

- 1.- Solvencia técnica en los contratos de obras.
  - Títulos académicos y experiencia del empresario y de los cuadros de la empresa y, en particular, del o de los responsables de las obras.
  - Relación de las obras ejecutadas en el curso de los últimos cinco años acompañada de certificados de buena ejecución para las más importantes.
  - Declaración indicando la maquinaria, material y equipo técnico del que dispondrá el empresario para la ejecución de las obras.
  - Declaración sobre los efectivos personales medios anuales de la empresa, indicando, en su caso, grado de estabilidad en el empleo de los mismos y la importancia de sus equipos directivos durante los tres últimos años.
  - Declaración indicando los técnicos o las unidades técnicas, estén o no integradas en la empresa, de los que ésta disponga para la ejecución de las obras.
- 2 - Solvencia técnica en los contratos de suministro. En los contratos de suministro la solvencia técnica de los empresarios se acreditará por uno o varios de los siguientes medios:
  - Por relación de los principales suministros efectuados durante los tres últimos años, indicándose su importe, fechas y destino público o privado, a la que se incorporarán los correspondientes certificados sobre los mismos.

- Descripción del equipo técnico, medidas empleadas por el suministrador para asegurar la calidad y los medios de estudio e investigación de la empresa.
  - Indicación de los técnicos o de las unidades técnicas, integradas o no en la empresa, participantes en el contrato, especialmente de aquéllos encargados del control de calidad, así como, en su caso, grado de estabilidad en el empleo del personal integrado en la empresa.
  - Muestras, descripciones y fotografía de los productos a suministrar.
  - Certificaciones establecidas por los institutos o servicios oficiales u homologados encargados del control de calidad y que acrediten la conformidad de artículos bien identificados con referencia a ciertas especificaciones o normas.
  - Control efectuado por la Administración o en su nombre por un organismo oficial competente del Estado en el cual el empresario está establecido, siempre que medie acuerdo de dicho organismo, cuando los productos a suministrar sean complejos o a título excepcional deban responder a un fin particular; este control versará sobre las capacidades de producción y, si fuera necesario, de estudio e investigación del empresario, así como sobre las medidas empleadas por este último para controlar la calidad.
- 3.- Solvencia técnica o profesional en los restantes contratos. En los demás contratos, la solvencia técnica o profesional de los empresarios deberá apreciarse teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, eficacia, experiencia y fiabilidad, lo que podrá acreditarse, según el objeto del contrato, por uno o varios de los medios siguientes:
- Las titulaciones académicas y profesionales de los empresarios y del personal de dirección de la empresa y, en particular, del personal responsable de la ejecución del contrato.
  - Una relación de los principales servicios o trabajos realizados en los últimos tres años que incluya importe, fechas y beneficiarios públicos o privados de los mismos.
  - Una descripción del equipo técnico y unidades técnicas participantes en el contrato, estén o no integrados directamente en la empresa del contratista, especialmente de los responsables del control de calidad.
  - Una declaración que indique el promedio anual de personal, con mención, en su caso, del grado de estabilidad en el empleo y la plantilla del personal directivo durante los últimos tres años.
  - Una declaración del material, instalaciones y equipo técnico de que disponga el empresario para la realización del contrato.
4. Una declaración de las medidas adoptadas por los empresarios para controlar la calidad, así como de los medios de estudio y de investigación de que dispongan.

#### **Artículo 12.- Otra documentación:**

- **Declaración responsable de licitador** otorgada ante Autoridad Judicial, Administrativa, Notario u Organismo cualificado, **haciendo constar que no se halla incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar** enumeradas en el 49 de la Ley de Contratos del Sector Público. Al efecto se facilitará modelo para que pueda cumplimentar dicha declaración ante esta Administración.
- Documentación acreditativa, en su caso, de que la plantilla de la empresa está integrada por un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por cien de la misma, o del porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en relación con el total de la plantilla,
- Bien en los Pliegos, bien a solicitud de las mesas y órganos de contratación, se podrá prever la aportación de documentación adicional y/o aclaración de la existente en el Registro.

#### **Artículo 13.- Respecto de las empresas inscritas en el registro oficial de licitadores y empresas clasificadas del estado o en el registro oficial de licitadores de Andalucía:**

Estarán dispensadas de presentar la documentación señalada a continuación, siendo suficiente para acreditar tales extremos una certificación del registro oficial correspondiente, acompañada

de una declaración responsable del licitador en la que manifieste que las circunstancias reflejadas en el correspondiente certificado no han experimentado variación y que están actualizadas. Podrá presentarse a estos efectos una certificación expedida por medios electrónicos automáticos por dichos Registros, **pero "deberán aportar la clave para que el órgano de selección de las ofertas pueda verificar dicha certificación"**:

1. Si se trata de un empresario individual: **Documento Nacional de Identidad.**
2. En el caso de personas jurídicas:
  - 2.a. **Escritura de constitución y, en su caso de modificación.**
  - 2.b. **Código de Identificación Fiscal de la Empresa (CIF).**
  - 2.c. **Apoderamiento del representante** o representantes.
  - 2.d. Documento de **bastanteo del poder.**
  - 2.e. **DNI del representante** o documento que lo sustituya.
  - 2.f. Documentación acreditativa, en su caso, de que la plantilla de la empresa está integrada por un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por cien de la misma, o del porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en relación con el total de la plantilla.
3. Documentación acreditativa de la clasificación o solvencia económica, financiera y técnica de la empresa.
4. Documento acreditativo de disponer de la habilitación profesional legalmente exigible para realizar las prestaciones objeto del contrato.
5. Testimonio judicial o declaración responsable del licitador otorgada ante una autoridad administrativa, notario público u organismo profesional cualificado, de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar con la Administración, señaladas en el Artículo 49 de la LCSP.
6. Certificación Administrativa de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con el Estado.
7. Certificación Administrativa de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social.
8. Documento acreditativo del Alta en el Impuesto de Actividades Económicas.

#### **Artículo 14.- Efectos de la inscripción.**

1. Como se establece en el artículo 4 de las presentes Normas Reguladoras, los licitadores quedarán dispensados de presentar en los procedimientos contractuales la documentación que haya sido inscrita y depositada en el Registro, siempre que no se hayan producido modificaciones o alteraciones que afecten a los datos inscritos y aporten, en sustitución de dicha documentación, la correspondiente certificación, en original o copia compulsada, expedida por el Registro. No obstante, si el certificado incluyera datos cuya vigencia haya caducado, el licitador podrá presentar el certificado junto con los documentos que actualicen dicha información.
2. A los efectos previstos en el párrafo anterior, las certificaciones expedidas con base en el Registro de Licitadores surtirán plenos efectos ante los órganos, mesas de contratación, y técnicos que las asistan, así como ante los órganos fiscalizadores, sin perjuicio de la facultad de cualquiera de ellos para recabar la documentación que consideren oportuna.

#### **Artículo 15 - Actualización y modificación de datos.**

1. La Secretaría General del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco podrá requerir de oficio, cuando lo considere pertinente a las empresas y empresarios inscritos o pendientes de inscripción, a efectos de comprobación de los datos registrales y de su vigencia, así como revisar periódicamente el referido registro.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior las empresas y empresarios inscritos quedarán obligados a poner en conocimiento del Registro de Licitadores cualquier alteración o modificación que se produzca en los datos o circunstancias originariamente aportados y, en particular:

- a) Toda alteración de carácter sustancial, y especialmente las que se refieran al objeto social o a la personalidad jurídica de la empresa.

- b) Las modificaciones producidas que afecten a la representación conferida o a la personalidad del licitador.
  - c) La concurrencia de cualquiera de las circunstancias que prohíben contratar, cuando el ámbito de la misma afecte a todas las Administraciones Públicas o a la Administración de la Junta de Andalucía.
  - d) Cualquier modificación del acuerdo de clasificación adoptado por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
2. En todo caso, en lo que respecta a la clasificación deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 59 de la Ley de Contratos del Sector Público, de manera que transcurridos los plazos señalados en este precepto, desde la fecha en que se hubiese obtenido, el documento presentado perderá plenamente su validez. El referido artículo 59 indica que para la conservación de la clasificación deberá justificarse anualmente el mantenimiento de la solvencia económica y financiera y, cada tres años, el de la solvencia técnica y profesional, a cuyo efecto el empresario aportará la correspondiente documentación actualizada.
  3. Perderán igualmente su valor las certificaciones justificativas de obligaciones tributarias, de Seguridad social y de no tener deuda de naturaleza tributaria con el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco a partir de los seis meses contados desde la fecha de expedición de las mismas. No obstante si la certificación caducase antes de la adjudicación del contrato, el licitador propuesto como adjudicatario deberá presentar una certificación actualizada a requerimiento del Servicio de Contratación y Patrimonio.
  4. Las empresas y empresarios inscritos que no dispongan de clasificación de contratistas, deberán actualizar, anualmente, todos los documentos aportados al registro en su día, para justificar su solvencia económica, financiera y técnica o profesional, en su caso. Dicha actualización deberá llevarse a cabo durante los primeros cuarenta y cinco (45) días de cada año natural. En cualquier caso, si antes de transcurrir dicho plazo se iniciasen procedimientos en los que fuese su intención licitar, deberán proceder a actualizar la documentación si quieren ser dispensados de la obligación de presentar la documentación referida.
  5. Asimismo, para poder ser dispensados de la obligación de presentar la documentación referida en estas Normas Regulatorias, deberán procederse con anterioridad a actualizar cuanta documentación pudiera perder vigencia una vez iniciado el procedimiento de contratación en el que se participe.
  6. Los documentos que acrediten las circunstancias establecidas en los apartados anteriores deberán remitirse a la Secretaría del Ayuntamiento junto al modelo normalizado de solicitud, en el plazo más breve posible desde que pudiera acreditarse, conforme a la normativa vigente.
  7. Una vez tramitada por la Secretaría General de este Excmo. Ayuntamiento, la solicitud, se expedirá y notificará al interesado un nuevo certificado de inscripción con los datos actualizados.

#### **Artículo 16 - Suspensión y cancelación de la inscripción.**

1. La Alcaldía-Presidencia o en su caso, la Junta de Gobierno Local, previa tramitación de expediente administrativo con audiencia del interesado, podrá acordar la suspensión temporal o la cancelación de la inscripción, así como la invalidez de los certificados emitidos, cuando los datos o documentos en los que se sustente la inscripción resulten falsos o contengan inexactitudes relevantes, así como cuando el licitador no haya realizado las comunicaciones preceptivas establecidas en esta norma a efectos de la actualización de su inscripción, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.
2. La Alcaldía-Presidencia o en su caso, la Junta de Gobierno Local, suspenderá la inscripción de las empresas que hayan sido declaradas en situación de prohibición de contratar, cuando el ámbito de la misma afecte a todas las Administraciones Públicas o a la Administración de la Junta de Andalucía, durante el tiempo que persista tal situación. Asimismo se dará de baja la inscripción en el Registro por incumplimiento de cualquier contrato celebrado con esta Administración, así como por haber sido declarado en concurso de acreedores.



#### **Artículo 17.- Publicidad del Registro.**

1. Los datos contenidos en el Registro de Lidiadores podrán ser consultados única y exclusivamente por el personal adscrito a la Secretaría General encargado del mantenimiento, conservación y puesta al día del Registro, así como por las unidades administrativas que intervienen en los procedimientos de contratación, incluidas dentro del ámbito de aplicación del Registro de Licitadores, y siempre en relación a dichos procesos. Asimismo servirán de base de datos para, en los procedimientos negociados sin publicidad, formularse por el órgano de contratación invitación a los contratistas según los perfiles que procedan en su caso.
2. Los ciudadanos tendrán acceso a los datos contenidos en el Registro en los términos establecidos en el artículo 37 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de *las Administraciones Públicas* y *del Procedimiento Administrativo Común*.
3. El Registro de Licitadores deberá respetar, en todo caso, lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

#### **Artículo 18.- Protección de datos.**

Para el tratamiento de los datos del citado Registro se adoptarán las medidas previstas en este ámbito en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, los datos del registro no serán objeto de cesión alguna, y únicamente accederán a ellos las personas integrantes como miembros, asesores o colaboradores de la mesa y órgano de Contratación en relación a los procedimientos de contratación en que intervengan, y los empleados públicos adscritos a la Secretaría General, los primeros a los efectos de las competencias atribuidas por la Ley de Contratos del Sector Público en relación a los procedimientos concretos de contratación en que intervengan, y los segundos a los efectos propios de tramitación y comprobación.

#### **Artículo 19.- Gestión electrónica.**

1. Hasta que se implante el tratamiento informatizado del Registro, éste será llevado de forma manual, con utilización de los medios adecuados de que pueda disponer la Secretaría General.
2. Una vez informatizado, la gestión del Registro de Lidiadores se llevará mediante una aplicación informática, en la que se recogerán todos los datos que tengan acceso al Registro. La información se registrará, tratará y emitirá mediante dicha aplicación.
3. El Registro de Licitadores deberá poder facilitar por medios electrónicos a los órganos competentes y mesas de contratación de la Administración del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco que así lo requieran la información registrada de los licitadores inscritos.
4. En el momento en que técnicamente sea posible y previa adaptación de la aplicación informática mediante la que se gestione el Registro, se podrá eximir, previo acuerdo de la Alcaldía-Presidencia o Junta de Gobierno, la presentación de aquella documentación acreditativa de los datos que figuren en el Registro, que pueda ser facilitada mediante medios telemáticos por otras autoridades u órganos administrativos, previa autorización del interesado.
5. La página web corporativa del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, suministrará información de utilidad sobre el Registro de Licitadores, manteniendo permanentemente actualizados los modelos normalizados de utilización por los licitadores para la inscripción o renovación del certificado.
6. El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco promoverá las actuaciones encaminadas a la prestación de servicios telemáticos, establecidos en la normativa estatal o autonómica, por el Registro de Licitadores.

#### **Artículo 20.- Gratuidad de las actuaciones.**

Los expedientes de inscripción, sus revisiones y demás actuaciones del Registro de Licitadores del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, no generarán en ningún caso obligación de pago de tasas o precios públicos para los interesados.

#### **Artículo 21.- Desarrollo y ejecución.**

La Alcaldía-Presidencia o en su caso la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, podrá dictar las instrucciones que considera necesarias para la ejecución y desarrollo de lo previsto en en las presentes Normas Reguladoras.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

Primera y única.- Entrada en vigor.

Las presentes Normas Reguladoras, de conformidad con lo establecido en art. 70.2 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación con el artículo 65.2 de las misma Ley, entrará en vigor a los quince (15) días de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia". Desde la fecha de su entrada en vigor los interesados podrán solicitar su inscripción en el Registro de Licitadores del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco.

### **9.- PROPOSICIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO RELATIVA A “APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL”, DE ESTE AYUNTAMIENTO**

El Secretario informó a la Corporación de que, en aplicación del artículo 82.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el Alcalde ha incluido en el Orden del Día la presente Proposición, que no ha sido sometida a previo dictamen de la Comisión Informativa, procediendo por tanto la ratificación por el Pleno para su inclusión en el Orden del Día y posterior debate y resolución, en su caso.

Sometida a votación la ratificación de la inclusión en el Orden del Día, tanto el Concejal no adscrito como los cuatro grupos políticos que conforman la Corporación Municipal prestaron su aprobación, aunque D. Emiliano Pozuelo Cerezo matizó que tras 30 años de gobierno democrático y actualmente, por primera vez, con un equipo de gobierno formado por los grupos del Partido Popular y Partido Andalucista, se ha llegado a un acuerdo con los trabajadores laborales, en el cual todos tendrán un Convenio colectivo; se solucionó la situación irregular con los trabajadores de Prode, se solucionó la situación irregular de los trabajadores de la Fundación Aurelio Teno y en este momento se soluciona no sólo la situación del personal laboral fijo, sino también la de los indefinidos y eventuales, que nunca se les pudo aplicar las mejoras sociales que este Convenio comporta, tanto en materia de igualdad, como de conciliación familiar, de reconocimiento de antigüedad, mejoras sociales, cuantificables en torno a 10.000 euros y ayudas diversas. Agradeció la buena voluntad que han mostrado los representantes sindicales del personal laboral, y espera que en breve tiempo se pueda lograr un acuerdo con el personal funcionario.

Al margen de lo anterior hizo una breve referencia a la crisis que se sufre por culpa del Sr. Zapatero, Presidente del Gobierno.

Seguidamente, y tras ser aprobada unánimemente la inclusión del asunto en el Orden del Día, se procedió al debate y resolución del asunto epigrafiado, haciendo uso de la palabra, en primer término el Concejal Delegado de Personal, D. Bernardo Ruiz Gómez, quien destacó las principales diferencias entre el nuevo texto que se somete a la consideración del Pleno, respecto del anterior, como son:

- En el artículo 1 (Base Jurídica), se aplica al Estatuto Básico del Empleado Público, que anteriormente era exclusivamente del Estatuto de los Trabajadores, y ello tiene una incidencia especial en el personal laboral indefinido.
- El artículo 3 contempla al personal contratado en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, con más de 6 meses de servicios prestados continuos; ello quiere decir que el personal contratado por más de 6 meses adquirirían derechos como puede ser asuntos propios y otros, y a partir de los 2 años, otros derechos como la antigüedad.

- El artículo 9 recoge el Principio de Igualdad, para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El artículo 13 sobre Acoso Sexual, Moral y Psicológico en el Trabajo, pretende adaptarnos a la legislación vigente en materia de Igualdad.
- El artículo 14 (Gestación), el artículo 15 (Adopción o Acogimiento), el artículo 16 (Otros permisos retribuidos), Artículo 17 (Permiso de paternidad), artículo 18 (Lactancia), todos ellos, en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, vienen a adaptar el texto a la legislación vigente.
- El artículo 19 (Situaciones administrativas y laborales), da respuesta a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- El artículo 20 (Jubilación anticipada), adapta las cantidades que por dicha jubilación se pueden percibir, y sobre la jubilación parcial se ha adecuado a la normativa vigente.
- En el artículo 21, referido a Plantilla y Escalafones se ha incluido una regulación en materia de relación de puestos de trabajo, así como proceder a su ejecución en el caso de que sea necesaria la misma.
- En el artículo 28 (Licencias retribuidas), se incluye el apartado 13 que dice “por bautizo y comunión de hijos el día de la celebración”.
- En el capítulo IV (Mejoras sociales) se da cabida a diversas reivindicaciones, recogiendo la ropa de trabajo que en función de las épocas anuales este Ayuntamiento debe dotar a su personal.
- En el artículo 33 (Indemnizaciones por muerte en accidente de trabajo, Invalidez permanente o absoluta derivada de accidente laboral), se han actualizado las cantidades en esta materia.
- El artículo 38 (Otras mejoras sociales), el Ayuntamiento de Pozoblanco contempla una serie de ayudas, como son anticipos reintegrables, preparación profesional, ayuda familiar, premios por años de vinculación, plan de pensiones, y prestaciones Médico-Farmacéuticas, destacando el esfuerzo hecho por el Ayuntamiento para reconocer estas mejoras y desarrollando puntualmente cada una de ellas.
- El Capítulo V (Derechos Sindicales), se contempla el crédito de 20 horas mensuales, en aplicación de la normativa vigente.
- El Capítulo VI no ha sufrido variación alguna.
- El Capítulo VII (Garantías complementarias) tiene como novedad más importante ha sido la creación de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, recogida en el artículo 70.
- El Capítulo VIII (Régimen retributivo) no ha sufrido variación alguna.
- El Capítulo IX (Del régimen disciplinario) se ha adaptado su redacción a lo establecido en el Estatuto del Empleado Público.

Prosiguió D. Bernardo Ruiz Gómez matizando que, tras las múltiples reuniones mantenidas con los representantes del personal laboral, siempre ha habido una especial disposición de llegar a un acuerdo para ambas partes, resaltando que se ha intentado corregir muchas irregularidades existentes en el Ayuntamiento, como ha sido la contratación con Prode, Fundación Aurelio Teno y todos los demás contratos laborales indefinidos que han pasado a tener esta consideración cuando su contrato ha superado los dos años.

A continuación intervino D. Benito García de Torres, dirigiéndose expresamente a D. Emiliano Pozuelo Cerezo, recordándole que el primer Convenio suscrito con el personal laboral del Ayuntamiento lo fue cuándo ostentaba la Alcaldía, y lo que actualmente se trae a este Pleno es un texto que forzosamente se debe adaptar a la legislación y concretamente al nuevo Estatuto del Empleado Público, que ha sido posterior a la aprobación del I Convenio. Se pronunció a favor de la aprobación del mismo.

D. José María Moyano Calero, Portavoz del Grupo de IU, felicitó a los trabajadores a los que afecta este Convenio y expresó su deseo de dejar constancia de que este Convenio, que se acaba de imprimir en el día de hoy y que no ha permitido estudiar detenidamente su contenido, contiene muchas contradicciones, con son:

- En el artículo 15, sobre Adopción y Acogimiento, se dice que *“En los supuestos en que sea necesario un desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso adicional de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente retribuciones básicas”*, y en el artículo 16 se dice: *“En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo”*. Estos dos artículos son contradictorios porque el concepto de sueldo no es el mismo que el de retribuciones básicas.

- El artículo 18, sobre lactancia, en su párrafo primero se dice que *“Los/as trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de 16 semanas tendrán derecho a una hora de ausencia ...”* y ello contradice otro punto, que considera el correcto y que se trata de hijos menores de 16 meses.

- Sobre los derechos sociales para los trabajadores le parece correcto, como es, por ejemplo, es que por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos tengan dos días laborables si es fuera de la localidad y un día laborable si es en Pozoblanco.

- Respecto de la ropa de trabajo que se ha de facilitar al personal, se especifica la cantidad y temporalización, y a continuación se indica que *“Su adquisición será alterna, siendo 1 año ropa de invierno y al siguiente ropa de verano”*, y ello no está suficientemente claro, además de que no se especifica cuando se entregará la ropa, tanto en invierno como en verano. Por tanto, considera que existe en este tema una contradicción.

- En el Convenio del personal laboral no se contemplan los horarios, puesto que hay trabajadores que tienen 40 horas semanales, y cuando entre en vigor éste serán de 35 horas, pregunto al respecto si se ha tenido presente que con motivo de dicha reducción quedará el servicio desatendido.

- En el artículo 49 se dice que los representantes sindicales tendrán derecho a 40 horas retribuidas y en el artículo 51 se recogen 21 horas, en tanto que el Concejal de Personal, en su intervención anterior ha hablado de 20 horas.

Concluyó criticando que este Convenio no se haya tratado en la Comisión Informativa General y sin el preceptivo informe de la Intervención de Fondos, puesto que a pesar de que se ha dicho que no habría un incremento económico, considera que sí lo habrá, ya que se deberá aplicar antigüedad a trabajadores que antes no la tenían, y en el informe se debe hacer una valoración del aumento por este concepto y la posible modificación del crédito que ello comporta, además de que no se contempla la relación de puestos de trabajo, donde estará encuadrado cada trabajador, cómo se abonará la productividad, y la titulación que se exigirá para cada uno de los puestos de trabajo.

Por todo lo anterior, expresó su voto por la abstención en este asunto.

Seguidamente, D. Serafín Pedraza Pascual, Portavoz del Grupo Municipal del Partido Socialista, criticó la intervención de D. Emiliano Pozuelo Cerezo antes de votar la inclusión de este asunto en el Orden del Día, puesto que esta votación debería haber sido previa a su intervención, lo cual interpreta como un afán de protagonismo y triunfalismo por su parte. Ha quedado demostrado que éste no es el primer Convenio que se aprueba en este Ayuntamiento y, con mayor o menor acierto, ya se ha negociado en anteriores equipos de gobierno; se ha planteado este asunto como una heroicidad por parte del equipo actual, y la realidad es que se trata de un Convenio que no comporta aportaciones más o menos generosas, sino de una cuestión de justicia laboral. Se refirió a la situación actual del Convenio con los funcionarios y a la presencia de muchos de ellos que están presentes en este Salón de Plenos y que aún no se ha resuelto.

D. Manuel Llergo López lamentó que el Convenio con los Funcionarios no se haya

logrado, y aunque felicitó al Concejal de Personal por haber logrado que se apruebe el referido al Personal Laboral, consideró que la mayor parte de su contenido se trata de una adaptación a la normativa que ha entrado en vigor recientemente, y la mayor parte de las mejoras que contempla ya estaban en el Convenio anterior.

D. Emiliano Pozuelo Cerezo aclaró que en todas las Comisiones celebradas para llegar al Acuerdo con los funcionarios, todos los grupos políticos han manifestado siempre la necesidad de que antes de negociar ningún tipo de plus se debería realizar la valoración de los puestos de trabajo.

D. Bernardo Ruiz Gómez, Concejal Delegado de Personal, respondió a D. José María Moyano Calero que la mayoría del personal laboral indefinido está trabajando 35 horas semanales, y respecto de la referencia hecha en temas de igualdad, aclaró que se ha recogido fielmente lo que la normativa exige, sin perjuicio de que se haya producido algún error de transcripción que siempre será corregible.

Sin más intervenciones, el Excmo. Ayuntamiento Pleno, con la abstención del representante del Grupo de IU presente en la sesión y el voto favorable de los catorce restantes miembros asistentes a la sesión, adoptó los siguientes acuerdos:

**Primero.**- Aprobar el Convenio Colectivo sobre las condiciones laborales y sociales entre la Corporación Local de Pozoblanco y su personal laboral fijo y temporal, una vez introducidas las correcciones que el Portavoz de Izquierda Unida ha planteado en su intervención. El texto de dicho Convenio se transcribirá seguidamente.

**Segundo.**- El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y tendrá efectos desde el primero de enero de 2011 y una duración hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo prorrogado tácitamente por años naturales si no mediara denuncia, efectuada por escrito, por alguna de las partes con anterioridad al treinta de noviembre de cada periodo.

No obstante, denunciado este Convenio Colectivo, y hasta que entre en vigor el nuevo texto que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad del su articulado normativo y obligacional.

**Tercero.**- Que se prosigan los trámites reglamentarios en orden a su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en aplicación de los establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la forma establecida en el artículo 6 y siguientes del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El texto íntegro de dicho Convenio es el siguiente:

## **INDICE**

### **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1º.-	Base Jurídica.
Artículo 2º.-	Ámbito Funcional y Territorial
Artículo 3º.-	Ámbito Personal.
Artículo 4º.-	Ámbito Temporal y vigencia.
Artículo 5º.-	Absorción y Compensación.
Artículo 6º.-	Condiciones más beneficiosas.
Artículo 7º.-	Incremento y Revisión.
Artículo 8º.-	Derecho Supletorio.

## **CAPÍTULO II: DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

Artículo 9º.-	Principio de Igualdad.
Artículo 10º.-	Incompatibilidades.
Artículo 11º.-	Acceso al Puesto de Trabajo.
Artículo 12º.-	Enfermedad o Accidente.
Artículo 13º.-	Acoso Sexual, Moral y Psicológico en el Trabajo
Artículo 14º.-	Gestación.
Artículo 15º.-	Adopción o Acogimiento.
Artículo 16º.-	Otros Permisos Retribuidos.
Artículo 17º.-	Permiso de Paternidad.
Artículo 18º.-	Lactancia.
Artículo 19º.-	Situaciones administrativas y laborales.
Artículo 20º.-	Jubilación incentivada.
Artículo 21º.-	Plantilla y escalafones.

## **CAPÍTULO III: REGIMEN DE TRABAJO.**

Artículo 22º.-	Organización y racionalización del trabajo.
Artículo 23º.-	Jornada Laboral.
Artículo 24º.-	Horario de trabajo.
Artículo 25º.-	Modificación de los sistemas de producción.
Artículo 26º.-	Formación profesional y reconversión de puestos de trabajo.
Artículo 27º.-	Trabajos de distinta categoría
Artículo 28º.-	Licencias retribuidas.
Artículo 29º.-	Vacaciones.
Artículo 30º.-	Navidad y ferias.
Artículo 31º.-	Dietas y desplazamientos.

## **CAPÍTULO IV: MEJORAS SOCIALES.**

Artículo 32º.-	Ropa de trabajo.
Artículo 33º.-	Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral.
Artículo 34º.-	Responsabilidad Civil.
Artículo 35º.-	Asistencia a consultorio.
Artículo 36º.-	Anticipo de Pensión.
Artículo 37º.-	Reinserción Laboral.
Artículo 38º.-	Otras mejoras sociales.
Artículo 39º.-	Anticipos reintegrables.
Artículo 40º.-	Preparación Profesional.
Artículo 41º.-	Ayuda Familiar.
Artículo 42º.-	Premios por años de vinculación.
Artículo 43º.-	Plan de Pensiones.
Artículo 44º.-	Prestaciones médico-farmacéuticas.
Artículo 45º.-	Ayudas de Estudios.

## **CAPÍTULO V: DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 46º.-	Representación legal.
Artículo 47º.-	De las Secciones Sindicales.
Artículo 48º.-	Representación de los Trabajadores/as.
Artículo 49º.-	Garantías Sindicales.
Artículo 50º.-	Horas Sindicales.
Artículo 51º.-	Funciones.
Artículo 52º.-	Competencias.
Artículo 53º.-	Derecho de Reunión.
Artículo 54º.-	Servicios mínimos en caso de Conflicto Laboral..
Artículo 55º.-	Disposiciones Generales.
Artículo 56º.-	Convenio en materia de personal.

## **CAPITULO VI: SEGURIDAD Y SALUD**

Artículo 57º.-	Comité de Seguridad y Salud.
Artículo 58º.-	Elección de los Miembros del Comité de Seguridad y Salud.
Artículo 59º.-	Funciones y atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.
Artículo 60º.-	Obligaciones de Jefes/as, Técnicos y Mandos Intermedios.
Artículo 61º.-	Obligaciones y Derechos del Personal Municipal.
Artículo 62º.-	Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de Seguridad y Salud.
Artículo 63º.-	Herramientas y ropa de trabajo.
Artículo 64º.-	Equipos de protección individual.
Artículo 65º.-	Protección a la Maternidad
Artículo 66º.-	Vigilancia de la Salud
Artículo 67º.-	Formación.

## **CAPITULO VII: GARANTIAS COMPLEMENTARIAS.**

Artículo 68º.-	Convenio de los Órganos Corporativos.
Artículo 69º.-	Difusión del Convenio.
Artículo 70º.-	Comisión de seguimiento y mediación.

## **CAPITULO VIII: DEL REGIMEN RETRIBUTIVO.**

Artículo 71º.-	Negociación y aplicación de retribuciones.
Artículo 72º.-	Conceptos retributivos.
Artículo 73º.-	Estructura retributiva.
Artículo 74º.-	Gratificaciones (Servicios Extraordinarios).

## **CAPITULO NOVENO: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 75º.-	Responsabilidad disciplinaria.
Artículo 76º.-	Ejercicio de la potestad disciplinaria.
Artículo 77º.-	Faltas disciplinarias.
Artículo 78º.-	Sanciones.
Artículo 79º.-	Prescripción de las faltas y sanciones.
Artículo 80º.-	Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **Disposiciones Generales**

#### **ARTICULO 1. - BASE JURÍDICA**

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el Convenio libremente expresado entre el Ayuntamiento de Pozoblanco y las Organizaciones Sindicales con legitimación negociar, según preceptúa el artículo 36 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones de servicios y laborales de los empleados laborales de este Ayuntamiento.

El presente Convenio tiene asimismo como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal Laboral del Ayuntamiento de Pozoblanco, al margen del régimen jurídico de éstos.

#### **ARTICULO 2. - ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales, las condiciones sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza en todos los centros, lugares de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento de Pozoblanco, considerándose como tales, los existentes en el momento de la adopción de este Convenio Colectivo y cuantos, en lo sucesivo, se establezcan.

### **ARTICULO 3. - ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, ya sea:

- a) Personal Laboral Fijo.
- b) Personal contratado en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, con más de 6 meses de servicios prestados continuos a esta Administración, sin carácter retroactivo. En caso de ser igual o inferior se aplicará la regulación de acuerdo de su sector. Respecto de este personal no resulta de aplicación lo establecido en el artículo 73 y concordantes del presente Convenio.
- c) Los pensionistas, en cuantas medidas les sean de aplicación.

No será aplicable el presente Convenio a trabajadores/as contratados/as con cargo a programas subvencionados por otras Administraciones, sea cual sea la duración de su contrato de trabajo.

### **ARTICULO 4. - ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.**

El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, tendrá efectos desde el primero de enero de 2011 y una duración hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo prorrogado tácitamente por años naturales si no mediará denuncia, efectuada por escrito, por alguna de las partes con anterioridad al treinta de noviembre de cada periodo.

No obstante, denunciado este Convenio Colectivo, y hasta que entre en vigor el nuevo texto que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad del su articulado normativo y obligacional.

### **ARTICULO 5. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual no superen las aquí establecidas.

### **ARTICULO 6. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas que tengan el carácter de más beneficiosas, así como todas las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderá incorporadas automáticamente al presente Convenio Colectivo, considerándose las mismas en cómputo global, siempre que éstas sean superiores a las actualmente disfrutadas, igualmente en cómputo global siempre que dichos derechos no contraviniesen la legislación vigente.

### **ARTICULO 7. - INCREMENTO Y REVISIÓN.**

A los efectos del incremento y revisión que en su caso pudiera corresponder se tomarán en consideración los siguientes criterios y vectores:

- a) Como norma, los salarios tendrán la subida que marque la Ley General de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, manteniendo en todo caso el poder adquisitivo de los empleados del Ayuntamiento.
- b) El incremento o revisión que pudiera corresponder le será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos, tanto retributivos como compensatorios de acuerdo con la legislación vigente.
- c) Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio hubiere cesado al servicio del Ayuntamiento, en el ejercicio 2011, le corresponderá percibir el incremento habido en el ámbito de la negociación colectiva respecto a la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo. Para ello la corporación realizará una liquidación automática.

De otra parte a los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento les será de aplicación las mejoras retributivas que afecten a los/as trabajadores/as de la Administración del Estado, en concepto de paga excepcional, paga única o paga de compensación, y que venga regulada, bien en la Ley de Presupuestos del Estado, o cualquier otra disposición de carácter general, siempre que no sean incompatibles con las que en la



actualidad se vienen percibiendo.

## **ARTICULO 8. - DERECHO SUPLETORIO.**

Las condiciones y contenido del presente Convenio constituyen un todo único articulado. Prácticamente su interpretación se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del dicho "indubio pro operario"

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva con el objetivo de conseguir la efectividad del principio Constitucional de Igualdad.

1.- Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la Comisión para la Igualdad, que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión será consultada y emitirá informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

El personal acogido a este Convenio podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

2.- La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por dos miembros de cada sección sindical más representativa, e igual número de miembros de la corporación. Respetando, en todo caso, la paridad de género.

3.- En el marco de la Ley de Igualdad el Excmo. Ayto. de Pozoblanco, elaborará, presentará y negociará en la Comisión para la Igualdad el "Plan de Igualdad para el personal de este Ayuntamiento. Así mismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del Convenio, se elaborará el diagnóstico y la Corporación facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## **ARTICULO 10. - INCOMPATIBILIDADES.**

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, y cuantas otras disposiciones las complementen y/o desarrollen.

## **ARTICULO 11. - ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO.**

El Ayuntamiento de Pozoblanco, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia están reconocidas a los Representantes de los Trabajadores y no contravengan la ley, confeccionará anualmente la plantilla orgánica de la totalidad de su Personal Laboral, y las plazas a incluir en la oferta de empleo público, con independencia del régimen jurídico de los mismos y en el marco del Real Decreto Ley 781/86, de 18 de abril.

## **ARTICULO 12. - ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En los casos de enfermedad o accidente laboral o “in itinere” así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el/la empleado/a cobrará el cien por cien de sus retribuciones, quedando únicamente excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador, siempre que no contravengan lo establecido por Ley y sea de aplicación al caso.

#### **ARTICULO 13. – ACOSO SEXUAL, MORAL Y PISCOLÓGICO EN EL TRABAJO.**

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. (artículo 7.1 LO 3/2007 de 22 de marzo) para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.4 de la citada LO3/2007).

Se tendrán en cuenta todas las medidas establecidas por la Administración Pública a través del I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y hombres en Andalucía (2010-2013) donde se establecen una serie de medidas para tratar el acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas, entre otras, a los representantes de los trabajadores y empresarios y personas negociadoras de convenios colectivos, en concreto: a) Organización de acciones de formación y sensibilización y actuaciones a llevar a cabo en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral; b) elaboración de códigos de buenas prácticas en materia de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación laboral, para su posterior promoción y difusión, así como la realización de campañas informativas y/o acciones de formación; c) incorporación en la negociación colectiva de medidas de prevención, información, difusión, protocolos y sanción, en su caso, del acoso sexual y por razón de sexo.

#### **ARTICULO 14. GESTACIÓN.**

1. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del Laboral.
2. En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, así como en el supuesto de discapacidad de hijo. 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 padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste al 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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

El 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, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

#### **ARTICULO 15. ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a lección del Laboral, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que

podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

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

Los permisos a que se refiere este apartado podrán en régimen de jornadas completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopciones y acogimiento internacionales, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En los supuestos en que sea necesario un desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso adicional de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente retribuciones básicas.

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 de menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

#### **ARTICULO 16. OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS.**

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

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo son carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente las Retribuciones Básicas.

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 menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

#### **ARTICULO 17.-PERMISO DE PATERNIDAD.**

El permiso por paternidad tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento. Se garantiza la plenitud de derechos económicos de los titulares de este derecho.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

#### **ARTICULO 18. - LACTANCIA.**

1. Los/as trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de 16 meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal de una hora con la misma finalidad. También es posible la acumulación en jornadas completas del disfrute de estos permisos. Asimismo, en caso de parto múltiple cada lactante dará derecho a su respectiva reducción o permiso de lactancia pudiendo en

tales casos procederse a su acumulación global (todo el tiempo a que den derecho todos los niños). Esta reducción no comportará reducción alguna en sus haberes. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

1. bis En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por parto se amplía con un permiso específico de hasta trece semanas adicionales. En estos mismos casos, el otro progenitor podrá ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas así como reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.
2. Se establece la jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Las razones de guarda legal existirán cuando se 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 retributiva; en estos casos tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones. 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 retributiva.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Asimismo, previa solicitud, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de la jornada.

Este artículo es aplicable indistintamente a uno de los cónyuges cuando ambos trabajen.

En lo establecido en el presente Convenio, se estará a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás legislación posterior que sea de aplicación.

## **ARTICULO 19. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES.**

Las situaciones administrativas y laborales en las que puede hallarse los empleados públicos y las empleadas públicas del Ayuntamiento de Pozoblanco, tomados en consideración los artículos 85 y 92 de la Ley 7/2007, de 10 Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, serán, como mínimo, las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Asimismo, hasta tanto se dicten las Leyes de Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, al personal de este Ayuntamiento le será de aplicación lo establecido por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los trabajadores civiles de la Administración General del Estado, tomando en consideración, por lo que al personal sujeto a derecho laboral se refiere, lo establecido en el párrafo segundo del Artículo 92, de la Ley 7/2007, de 10 Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Primera.- Servicio Activo.**

Se encuentran en situación de servicio activo todos los empleados y empleadas en régimen de derecho laboral y administrativo, que ocupen su puesto, presten sus servicios con normalidad y no les corresponda quedar en otra situación.

### **Segunda.- Servicios Especiales.-**

Como denominación específica del personal sujeto a derecho administrativo y, genérica del personal sujeto a derecho laboral en situación de la expresión habitual de "excedencia forzosa", el personal del Ayuntamiento de Pozoblanco, además de lo estipulado por el Artículo 87, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público pasarán a la situación de servicios especiales, en los siguientes supuestos mínimos:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de trabajadores al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

### **Tercera.- Servicio en otras Administraciones Públicas.**

Los trabajadores y las trabajadoras que pudieran transferirse a otra Administración Pública se integrarán plenamente en la organización de la Función Pública de la misma y su situación administrativa será la de servicio activo en ella. En sus Cuerpos y Escalas de origen permanecerán en, una situación Administrativa especial de Servicio en otras Administraciones Públicas, que les permitirá mantener todos sus derechos como si se hallaran en servicio activo.

Asimismo aquellos empleados y empleadas que mediante los sistemas de concurso o libre designación pasen a ocupar puestos de trabajo en otra Administración Pública, se someterán a la legislación que les sea aplicable en dicha Administración Pública, pero conservarán la condición de trabajadores de Administración Local en la situación de Servicio en otras Administraciones Públicas.

#### **Cuarta.- Excedencia.**

La modalidades de excedencia a las que podrán optar los empleados públicos y las empleadas públicas del Ayuntamiento de Pozoblanco, cuya petición serán resuelta por la Corporación en el plazo máximo de un mes, serán como mínimo las siguientes:

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

##### **a) Excedencia voluntaria por interés particular.**

El personal del Ayuntamiento de Pozoblanco que haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria, por interés particular, en los términos contemplados en cada momento por la legislación vigente sobre la materia.

##### **b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados y empleadas cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como Laboral o funcionaria de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

##### **c) Excedencia por cuidado de familiares.**

El personal del Ayuntamiento tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de excedencia, y siendo computable la permanencia en esta situación, a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

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

Cuando el padre y la madre estén al servicio de este Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

#### **d) Excedencia por razón de violencia de género.**

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

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

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

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

#### **ARTICULO 20. - JUBILACIÓN INCENTIVADA.**

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal fijo en plantilla haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión, y a su vez este derecho se encuentre expresamente contemplado en las disposiciones legales vigentes, podrá aquel acceder a su jubilación, de acuerdo con los siguientes criterios:

##### **A. Jubilación Obligatoria:**

La jubilación será obligatoria al cumplir el empleado o empleada la edad en cada caso legalmente establecida, siendo posible la prolongación de la permanencia en el servicio activo, para aquellos empleados o empleadas que voluntariamente lo deseen, hasta que cumplan, como máximo, los setenta años de edad.

##### **B. Jubilación Anticipada:**

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y la empleada o el empleado fijo en plantilla, haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de jubilación, podrá aquel acceder a su jubilación anticipada desde la edad de 60 años, de acuerdo con los siguientes criterios y premios, actualizables automáticamente en su importe con el I.P.C. de cada año.

<b>CUANTIA EFECTIVO</b>	
<b>EDAD DE JUBILACION</b>	<b>TOTALES</b>
5 años antes de la jubilación	32.942,58 €
4 años antes de la jubilación	26.354,06 €
3 años antes de la jubilación	16.471,29 €
2 años antes de la jubilación	10.980,86 €
1 años antes de la jubilación	7.686,60 €

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en los términos contenidos en el R.D. 1194/85 de 18 de julio, siempre que tenga lugar la sustitución simultánea del trabajador o trabajadora mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigente, estableciendo un contrato de relevo como medida de fomento al empleo, a excepción de la contratación en prácticas, para la formación o a tiempo parcial.

En cualquier caso la contratación habrá de tener una duración mínima de un año a tiempo completo y con la misma categoría del trabajador o trabajadora a quien se sustituye.

##### **C. Jubilación Parcial:**

El empleado y la empleada, una vez cumplidos los 60 años, siempre que reúnan las condiciones

exigidas por las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la Corporación un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario, que habrá de estar comprendida entre los márgenes porcentuales mínimos y máximos legalmente establecidos en cada momento, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los Representantes de los Trabajadores en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial, el Ayuntamiento contratará un trabajador o una trabajadora en situación de desempleo.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido o trabajadora sustituida para alcanzar la edad de 65 años. La duración de la jornada será del 100% de la jornada laboral establecida para este Ayuntamiento.

Asimismo, en los términos que se desarrolle por el legislador, procederá la jubilación parcial del personal sujeto a derecho administrativo, a solicitud del interesado o interesada, siempre que el Laboral o funcionaria reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, por el legislador, se proceda a desarrollar la Disposición Adicional Sexta del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación procederá, si así correspondiera, a modificar el presente artículo al objeto de asegurar la no discriminación entre los diversos colectivos del Ayuntamiento de Pozoblanco

#### **ARTICULO 21. - PLANTILLA Y ESCALAFONES.**

El Ayuntamiento de Pozoblanco previo encauzamiento a través de la Mesa General de Negociación, con carácter anual confeccionará y aprobará la plantilla de la totalidad de sus empleados, señalando el número de los que comprenden cada categoría profesional, con separación y especificación de grupos, y subgrupos, así como las plazas a incluir en la Oferta Pública de Empleo, con independencia del Régimen Jurídico de los mismos y en el marco del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, del Texto Refundido de las Disposiciones Vigentes del Régimen Local.

En idéntico contexto, previa negociación a través de la Mesa General de Negociación, con los representantes de los trabajadores, el Ayuntamiento de Pozoblanco confeccionará y aprobará la Relación de Puestos de Trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación vigente.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisándose los requisitos para desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal Laboral, laboral, personal eventual, de servicios adaptados y de segunda actividad para policías y servicios especiales.
- b) Asimismo se procederá a definir las funciones de cada categoría o puesto de trabajo de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, determinándolas y delimitándolas con exactitud y precisión.

En idéntico contexto ha de contemplarse, cuando así corresponda, la revisión de la adscripción de complementos a los distintos puestos de trabajo, a efectos de constatar la persistencia de las circunstancias que dieron lugar a su aplicación o la aparición de otras que hagan a los titulares de los puestos acreedores de la percepción de otros complementos.

- c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pozoblanco serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.



- d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal Laboral, así como la formalización de contratos de nuevo personal fijo, requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en la Relación de Puestos de Trabajo.
- e) Cuando se produzca creación, reconversión o contratación de plazas de categoría o funciones no contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo, a través de la Mesa General de Negociación se pactarán las funciones que correspondan.
- f) La Relación de Puestos de Trabajo, que será pública y a la que cualquier empleado tendrá libre acceso, deberá ser actualizada periódicamente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

## **CAPITULO TERCERO**

### **RÉGIMEN DE TRABAJO**

#### **ARTICULO 22. - ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.**

- a) Organización.- La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia les están reconocidas a los representantes de los trabajadores y no contravengan la Ley.
- b) Racionalización del trabajo.- La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:
  - 1. - Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
  - 2. - Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.
  - 3. - Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los/as trabajadores/as.

#### **ARTICULO 23. - JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral quedará establecida con carácter general en 35 horas semanales.

En cómputo anual la jornada de trabajo será de 1487 horas de trabajo efectivo.

Durante la jornada establecida en el presente artículo se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido para el bocadillo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

#### **ARTICULO 24. - HORARIO DE TRABAJO.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio realizarán su jornada de trabajo con el horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se siga la vía de la negociación con los/as representantes de los trabajadores con respecto a la legislación que regula esta materia, previa a su implantación.

Como norma general la jornada laboral será continuada realizándose 7 horas diarias de lunes a viernes en horario de 8 a 15 horas.

#### **ARTICULO 25. - MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN.**

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de equipos, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada, de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones, Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los Delegados de Personal Laboral desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 20 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los/as trabajadores/as puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el/la trabajador/a tiene derecho siempre que dichos derechos no contravinieran la legislación vigente.

#### **ARTICULO 26. - FORMACIÓN PROFESIONAL Y RECONVERSIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

El Ayuntamiento, proveerá en todo momento la formación profesional de sus trabajadores/as, habilitando

con sus Representantes, aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados/as que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los/as mismos/as puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

## **ARTICULO 27. - TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA.**

Siempre que el Personal Laboral al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de comunicársele obligatoriamente por escrito.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

En todo caso, las retribuciones del/la trabajador/a que realice labor de mayor responsabilidad por sustitución de un puesto de superior categoría, y por período superior a un mes continuado, serán las que en cómputo general bruto correspondan a la categoría o puesto de trabajo de que se trate, con independencia de los derechos específicos derivados de su vinculación contractual.

## **ARTÍCULO 28.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

### **1.- PERMISOS**

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

#### **A) Por razones personales.**

1. Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.

2. Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de la Función Pública.

#### **B) Por Asuntos Particulares.**

1. A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencias o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y se disfrutarán exclusivamente dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo quedar ningún departamento o negociado, sin el personal necesario para la prestación del servicio, a criterio del/a Concejal/a Delegado/a de Personal.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo el número de personas de cada categoría que puedan disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados/as les corresponde.

Con una antelación de 24 horas antes de que surja la necesidad de hacer uso de dicho día, se comunicará al Concejal Delegado de Personal.

3. Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución.

4. Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días del epígrafe anterior.

#### **C) Por razones de obligación o deber legal.**

1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

2. Por asistencia a requerimientos judiciales derivados del trabajo del personal, un día si es fuera de la localidad, más media dieta, y medio día si es en la localidad. En este segundo caso no se computará si el requerimiento se celebra en horario de jornada del/la trabajador/a.

#### **D) Por razones de formación.**

1. Para concurrir a exámenes eliminatorios finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.
2. Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.
3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.
4. Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

#### **E) Por razones sindicales.**

1. 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.
2. 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.
3. Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal Laboral, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

## **2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.**

### **Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.**

Podrán concederse permisos y reducciones de jornada por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1. Por matrimonio civil o religioso o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.
2. Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos dos días laborables si es fuera de la localidad, y un día laborable si es en ésta.
3. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. 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.
4. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del Laboral.
5. Por la práctica de interrupción voluntaria del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a siete días ampliables según las circunstancias. Asimismo, el trabajador a cuya esposa se le practique la interrupción voluntaria del embarazo tendrá derecho a dos días.
6. Por accidente o enfermedad graves del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: se concederá permiso hasta un máximo de siete días naturales. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será hasta de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y hasta de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. No podrá disfrutarse simultáneamente por el mismo sujeto causante más de una licencia, aunque varios empleados sean familiares del mismo. Exclusivamente en el caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres y madres dependientes del empleado, los días de permiso no tienen por qué ser consecutivos, sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso desde el primer día de

licencia hasta el último día no pueden mediar más de 14 días naturales. A los efectos de este precepto, se entiende por enfermedad grave toda aquella que provoca una incapacidad temporal severa, haciendo al enfermo dependiente del empleado público. Esta licencia es finalista, es decir ha de servir para atender la alteración inicial en la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente.

7. Para acompañar a consulta o tratamiento médico al cónyuge o hijos menores de edad o a personas mayores discapacitadas y dependientes del empleado público, por el tiempo necesario para asistir a dicha consulta o tratamiento, siempre que exista una acreditación documental de que no es posible atender fuera de horas de trabajo a esa necesidad, bien por el horario del médico a visitar, bien por implicar desplazamientos fuera de la ciudad. Sólo podrá ser solicitado por uno de los cónyuges si ambos son empleados municipales.

8. Por hospitalización del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos, hasta siete días, debidamente justificados.

9. Por fallecimiento de familiares, consanguíneos o afines, de 1º y 2º grado: tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, podrá ser ampliado a cinco días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos, cinco días. En el caso de parientes de 3º o 4º grado, el día del sepelio.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

#### **Cuadro explicativo de parentesco.**

<b>CONSANGUINIDAD</b>	<b>GRADO</b>	<b>AFINIDAD</b>
Padres, Hijos	1º	Cónyuge y suegros.
Hermanos, abuelos y nietos	2º	Cuñados.

10. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal Laboral hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el 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.

12. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días Este permiso será incompatible con el regulado en el punto 6 anterior.

13. Por Bautizo y Comunión de hijos el día de la celebración.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluido apartado B) del punto 1 PERMISOS.

#### **ARTICULO 29. - VACACIONES.**

Antes del 31 de marzo de cada año se confeccionará el plan anual de vacaciones que deberá estar terminado antes de que finalice dicho mes, oídos los Delegados de Personal Laboral.

El Personal Laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>DIAS HABLES</b>
Quince años	Veintitrés días hábiles.
Veinte años	Veinticuatro días hábiles.
Veinticinco años	Veinticinco días hábiles.
Treinta o más años	Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal Laboral.

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

Las Vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

El plan anual de vacaciones será, una vez aprobado por la Corporación, el único documento válido a efectos de planificación de las vacaciones del personal. El/la trabajador/a que por cualquier circunstancia no se encuentre incluido en dicho cuadrante, tendrá que someterse al calendario vacacional que, por razones del servicio, le sea impuesto por la Corporación. Habrá de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias y sin que en ningún caso puedan acumularse a los días de asuntos particulares.

Se podrá realizar el cambio de periodo vacacional por Acuerdo entre los trabajadores afectados, contando con la autorización del jefe de turno y Concejal Delegado del Servicio.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de un mes, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones estará supeditado a la libre voluntad del trabajador, y caso contrario, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como una indemnización equivalente al total de las pérdidas justificadas, ocasionadas al trabajador.

En caso de que un Laboral cause baja por IT durante su período de vacaciones las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones. Si el Laboral causare baja por enfermedad, o accidente, la Corporación le abonará hasta el 100 por 100 de sus haberes

#### **ARTICULO 30. - NAVIDAD Y FERIA.**

- a) Navidad.- El personal disfrutará de 2 días de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, autonómico o local.
- b) FERIA.- El personal disfrutará de 2 días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local. En estas fiestas se producirá una reducción de jornada de 2 horas.

En ambos casos, los días que se disfruten no podrán ser acumulados con días de vacaciones o días de licencia por asuntos particulares. Se establecerán turnos para su disfrute, que serán negociados con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

#### **ARTICULO 31. - DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.**

A los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón de servicio, que contempla el derecho a ser resarcidos en concepto de dietas y gastos de viaje, en las cuantías que legalmente estén establecidas en el momento de realización del servicio.

### **CAPITULO CUARTO**

#### **MEJORAS SOCIALES**

#### **ARTICULO 32. - ROPA DE TRABAJO.**

El Ayuntamiento facilitara ropa homologada de trabajo al personal Laboral con derecho a ella según las necesidades de cada servicio. Los representantes del personal Laboral participarán en la fijación de los modelos y tipos de prendas.

La corporación facilitará al personal Laboral los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así como la ropa y calzado homologados para el desempeño de su labor, todo ello en los términos y plazos previstos en las Leyes que les sean de aplicación. No obstante lo anterior, la ropa y calzado de verano estará entregada antes del día 1 de

Abril, y la ropa de invierno, antes del día 1 de Septiembre.

a) Ropa de Trabajo de Servicios Generales Externos.

#### Servicios Múltiples Invierno.

PRENDA	CANTIDAD	TEMPORALIZACIÓN
Un anorak	1	3 AÑOS.
Una cazadora o jerseys	1	1 AÑO.
2 camisas y 2 pantalones o 2 monos de trabajo	2	1 AÑO.
Un par de botas homologadas	1	1 AÑO.
Un chaleco	1	2 AÑOS.

Servicios Múltiples Verano.

PRENDA	CANTIDAD	TEMPORALIZACIÓN
Dos camisas o polos.	2	1 AÑO.
Dos pantalones	2	1 AÑO.
1 par de zapatos homologados	1	1 AÑO.

#### Ordenanzas Municipales.

PRENDA	CANTIDAD	TEMPORALIZACIÓN
Dos camisas de verano	2	1 AÑO.
Dos camisas de invierno	2	1 AÑO.
Un pantalón de verano	1	1 AÑO.
Un pantalón de invierno	1	1 AÑO.
Un jerseys	1	1 AÑO.
Un par de zapatos homologados	1	1 AÑO.

Su adquisición será alterna, siendo 1 año ropa de invierno y al siguiente ropa de verano.

En otros servicios que se precise ropa de trabajo se le entregarán prendas homologadas adecuadas a dicho servicio.

#### **ARTICULO 33.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL.**

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación, y los infartos de miocardio cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 30.000 euros por muerte o de 42.000 euros por invalidez permanente en los tres grados.

#### **ARTICULO 34. - RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Igualmente, el Ayuntamiento suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil para indemnización al trabajador/a por los daños y perjuicios que causare en el desempeño de su función, así como para la asistencia jurídica a éstos.

#### **ARTICULO 35. - ASISTENCIA A CONSULTORIO.**

Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, presentando en todo caso la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

#### **ARTICULO 36. - ANTICIPO DE PENSIÓN.**

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalicen las

indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un/a trabajador/a en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando su viuda/o o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 100% del sueldo-salario base, más trienios-antigüedad, que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir del Ayuntamiento. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, que accedan a la jubilación siendo a cuenta del premio de jubilación, si fuera voluntaria, y reintegrable en los demás casos.

Los/as beneficiarios/as, para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse, por escrito, a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

#### **ARTICULO 37. - REINSERCIÓN LABORAL.**

El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, y se vea afectada su salud, tendrá derecho, a los 20 años de servicio o a los 55 años de edad con un mínimo de 10 años de servicio, a pasar a otros Departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, en la forma más breve posible siempre y cuando las disponibilidades y necesidades de los distintos servicios lo permitan., que no excederá de un año a partir de la fecha de solicitud del Laboral. El trabajador transferido en estas condiciones, mantendrá la misma categoría profesional a la que pertenecía antes del pase a otros departamentos o áreas, adaptando la estructura retributiva al nuevo puesto a ocupar.

Aquellos/as trabajadores/as con manifiesta capacidad disminuida para el desempeño de sus cometidos habituales podrán ser trasladados/as a otros puestos de trabajo para los que no presenten inadecuación, previos los informes médicos y psicológicos oportunos, y oídos los Jefes de Área afectados y los/as representantes de los/as trabajadores/as, de conformidad con la normativa vigente

En el caso de que esta adscripción se realice a instancia de la propia Corporación corresponderá la decisión definitiva al Sr. Alcalde-Presidente, previos los informes mencionados en el párrafo anterior, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener, en el nuevo puesto de trabajo al que se le destine, un total retributivo igual al que poseía en el puesto de procedencia (si fuera superior éste), completando la Corporación lo que corresponda hasta alcanzarlo.

#### **ARTICULO 38. – OTRAS MEJORAS SOCIALES**

El Ayuntamiento de Pozoblanco, facilitará a su personal conveniente asistencia social a fin de contribuir al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional.

- Anticipos Reintegrables.
- Preparación Profesional.
- Ayuda Familiar.
- Premios por años de vinculación.
- Plan de Pensiones.
- Prestaciones Médico-Farmacéuticas.

#### **ARTICULO 39. - ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Podrán concederse por decreto de la Presidencia y previo informe del negociado de Intervención, anticipos en los términos siguientes:

- a) Al Personal Laboral Fijo anticipos de acuerdo con la siguiente tabla

<b>IMPORTE DEL ANTICIPO</b>	<b>MENSUALIDADES A DESCONTAR ANTICIPO EN NOMINA</b>
1.500€	12 mensualidades
3.000€	18 mensualidades
4.500€	24 mensualidades

- o como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.
- b) Al personal activo anticipo quincenal por un importe total no superior al 50% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.
- c) Para casos excepcionales y para cantidades que excedan a las anteriormente citadas, será la Comisión de Seguimiento e Interpretación, la que estudie cada caso.

#### **ARTICULO 40. - PREPARACIÓN PROFESIONAL.**

Se concederán bolsas de estudios para realizar estudios, asistencia a cursos, jornadas, Congresos, etc., previa autorización de los mismos, sobre materias directamente relacionadas con la función pública, actividades profesionales y asistenciales del Ayuntamiento, al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio de esta Corporación. Las bolsas consistirán en el importe de la matrícula y los gastos derivados del desplazamiento, alojamiento y manutención, debiéndose justificar. El Ayuntamiento dotará en sus Presupuestos anuales una partida específica para este cometido.

En el caso de que todos/as los/as interesados/as en la realización de estos cursos no pudiesen realizarlos, por no existir consignación presupuestaria suficiente, Los Representantes de los Trabajadores determinarán de forma objetiva el orden de preferencia de las solicitudes.

#### **ARTICULO 41. – AYUDA FAMILIAR.**

Por el cónyuge o hijo del Laboral que conviva con él, padezca una discapacidad física, psíquica o sensorial que implique una minusvalía de, al menos, un 33%, y no realice actividad económica retribuida, la Corporación abonará la cantidad de 100 € mensuales.

Los empleados estarán obligados a comunicar a el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

La cuantía de la presente ayuda se verá incrementada anualmente en el IPC anual, normalizado a 31 de diciembre del año anterior.

#### **ARTÍCULO 42.- PREMIOS POR AÑOS DE VINCULACIÓN.**

Se entienden por premios por años de vinculación aquellos que priman la permanencia en el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco mediante el abono de una cantidad a tanto alzado de pago único. El Personal Laboral/ Laboral fijo en plantilla que cumpla 25 años de servicio percibirá en concepto de premio 1.000€, sin carácter retroactivo.

La cuantía de la presente ayuda será revisada cada vez que se modifique el presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 43.- PLAN DE PENSIONES.**

El Plan de Pensiones de los empleados y empleadas de el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco Provincial se rige por sus correspondientes especificaciones, aprobadas por la Comisión Promotora del mismo. La modificación de dichas especificaciones es competencia de la Comisión de Seguimiento e Interpretación. Con ocasión de negociación de la aplicación del incremento de retribuciones, la Mesa General acordará asimismo el importe o incremento de la contribución obligatoria del promotor.

La cantidad inicial y única que aportará el Ayuntamiento será de 50€ por Laboral/a – Trabajador/a, como constitución del mismo. Su constitución será el día 1/01/2011.

#### **ARTÍCULO 44.- PRESTACIONES MÉDICO-FARMACÉUTICAS.-**

##### **1. Concepto.**

Se consideran Prestaciones médico-farmacéuticas aquellos servicios o atenciones que tratan de completar o suplir las prestaciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social y que se consideran necesarias a fin de conservar o restablecer la salud de los empleados públicos de este Ayuntamiento, así como de los familiares beneficiarios de los mismos.

##### **2. Cuantías.**

La Comisión de Seguimiento y Control del Acuerdo realizará una propuesta de reparto de las cuantías consignadas conforme a las retribuciones brutas anuales del trabajador en el ejercicio inmediatamente anterior a su aplicación y pago, para lo cual se ponderarán las solicitudes de ayuda en función de la tabla anexa. La cantidad máxima a percibir por los conceptos de prestaciones médico-farmacéuticas y becas de estudios acumulada por trabajador y año se establece en 200 euros.

##### **3. Aplicación práctica.-**



- a) Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica. La ayuda por Endodoncia incluye la ayuda por el empaste u obturación de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda Endodoncia concluye con el correspondiente empaste u obturación.
- b) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc. deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado.  
Las radiografías se deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura,.
- c) Si el petionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por año natural (6 meses si se trata de lentillas desechables) y beneficiario, salvo que la misma resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la graduación anterior.
- d) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.
- e) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos:  
Nombre de quién la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número de DNI. de la persona que la extiende y firma.
- f) Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

#### 4. Otras ayudas.-

Se abonarán asimismo ayudas para aquellas prestaciones no cubiertas por la asistencia pública sanitaria, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis.

En los tratamientos hidroterápicos así como los de ejercicios físicos indicados por motivos de salud por el especialista o el Médico de Empresa, cuando no haya posibilidad de tratamiento alternativo, se abonará la ayuda con arreglo a la tabla de baremo que figura como anexo en el artículo 45 del presente texto.

Asimismo, se abonarán ayudas con arreglo a la anterior escala para la aplicación de las técnicas de reproducción asistida a aquellas pacientes incluidas en la lista de espera para ser atendidas por el Servicio Público de Salud con una citación superior a 18 meses, salvo que la paciente tenga cumplidos 45 años.

#### 5. Dotación presupuestaria.-

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones no podrá exceder de 20.000,00 €, el primer año de vigencia del Presente Convenio Colectivo, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Dicha dotación presupuestaria lo será para el conjunto de todo el personal, tanto funcionario como personal laboral recogido en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

#### 6. Límites.-

La Comisión de Seguimiento e interpretación al inicio de cada ejercicio establecerá las tablas de reparto de ayudas, figurando éstas como anexo al Convenio Colectivo.

#### 7. Titulares del derecho y beneficiarios.-

El personal no fijo en plantilla tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a 24 meses.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a:

- a) Los hijos menores de edad.
- b) Los hijos solteros menores de veinticinco años o discapacitados cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 1.200,00 €.

#### 8. Competencias de la Comisión Seguimiento e Interpretación en esta materia.-

Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, del presente Convenio Colectivo.

No podrá denegarse la concesión de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Seguimiento e Interpretación.

La cuantía de las ayudas se verá incrementada anualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### ARTÍCULO 45. AYUDAS DE ESTUDIOS.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 26 años, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magíster, master, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla se regularán por lo establecido en el artículo 40 del presente texto.

Las bases por las que se registrarán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1. Las cuantías de las ayudas no podrá exceder de 20.000€ al año, entendiéndose que dicha cantidad lo será para todas las ayudas incluidas en el anexo incluido al final del presente artículo.
2. La convocatoria se efectuará anualmente en el mes de enero, relativa al ejercicio inmediatamente anterior. A la solicitud normalizada deberá acompañarse la siguiente documentación:
  - a) **Estudios no universitarios:** certificación de la Secretaría del centro docente relativa a la matriculación en el curso académico que corresponda.
  - b) **Estudios universitarios:** documentación justificativa de la matriculación y del pago del precio público, donde se detallen las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.
3. El personal no fijo en plantilla sólo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos, siempre que acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a 24 meses, a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.
4. La Corporación se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido. Estas ayudas serán incompatibles con cualquiera otras concedidas para el mismo fin, por cualquier otro y siempre dentro de las tablas fijadas como anexo a este Convenio Colectivo, revisables por la Comisión de Seguimiento e Interpretación al inicio de cada Ejercicio.

La cuantía de las ayudas se verá incrementada anualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### ANEXO TABLA DE BAREMACIÓN

NIVELES	AYUDAS DE ESTUDIOS						AYUDA FAMILIAR Cónyuge o Hijo con + 33% discapacidad	PRESTACIONES MEDICO FARMACEUTICAS		
	Guardería	Infantil	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Universidad		Prestaciones Dentarias	Prestaciones Oculares	Otras Prestaciones
	HASTA 25000€	1,00	1,00	1,00	2,00	2,50		3,00	3,00	3,00
Desde 25000€ a 35000€	0,80	0,80	0,80	1,40	2,00	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40
Desde 35000€ a 45000€	0,65	0,65	0,65	1,30	1,75	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10
Más de 45000€	0,60	0,60	0,60	1,20	1,50	1,80	1,80	1,80	1,80	1,80

## **CAPITULO QUINTO**

### **DERECHOS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 46.- REPRESENTACIÓN LEGAL.**

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los empleados del Ayuntamiento de Pozoblanco, corresponde a los Órganos Electos de representación sindical, recogidos en las disposiciones vigentes.

#### **ARTÍCULO 47.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

La Corporación reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1.- A los efectos del reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante el Ayuntamiento de Pozoblanco deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones Sindicales que dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la Corporación el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

2.- Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento de Pozoblanco, designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma, ante la Corporación.

3.- Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas, tengan establecidas, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad Bancaria que se indique por los sindicatos.

4.- Los Órganos electos de representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconociendo por la Corporación con las competencias que ellos mismos regulen.

5.- Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación que resulte aplicable.

Asimismo es función de las Secciones Sindicales la de defender los intereses de la Organización Sindical que representa y de los afiliados ante la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación.

#### **ARTÍCULO 48.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

A los efectos del presente Convenio Colectivo, la expresión "representantes de los trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes libremente elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Ayuntamiento de Pozoblanco.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

#### **ARTÍCULO 49.- GARANTÍAS SINDICALES.**

***Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:***

Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual

ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante el Ayuntamiento de Pozoblanco, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado.

El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización Sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

Disponer de un crédito mensual de 21 horas retribuidas.

## **ARTÍCULO 50.- HORAS SINDICALES.**

**1.-** Los representantes de los trabajadores que tienen la garantía y el derecho al crédito de veintiuna horas retribuidas son:

Miembros electos del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de personal.

Representantes sindicales, nombrados por las secciones sindicales en los Comités de Empresa y Junta de Personal.

Los Delegados Sindicales nombrados por cada Organización Sindical de acuerdo con lo establecido en el artículo 47.2 del presente Convenio.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de Gobierno de cada Sección Sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales por cada 15 afiliados que fehacientemente estén en activo para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un sindicato, las partes firmantes del presente Convenio consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

El cómputo de miembros de comisión ejecutiva de cada sección sindical con derecho a veintiuna horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

**2.-** El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizara de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de Entrada de la Corporación, mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde/Presidente. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo Sindicato, se

pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

Cuando una misma persona ostente más de un cargo de representación con derecho a horas sindicales, las mismas le serán sumadas y acumuladas.

La distribución del total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos dirigida al Ayuntamiento de Pozoblanco, será realizada por el Delegado Sindical establecido en el artículo 56.2 del sindicato al que pertenezca.

No mermar sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales cualquier representante de los trabajadores, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

Quedan excluidas del Crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a periodos de negociación colectiva y de Comisión de Seguimiento y Mediación.

## **ARTÍCULO 51.- FUNCIONES.**

### ***Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:***

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento de Pozoblanco.

2.- Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3.- Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por la Corporación en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

4.- Colaborar con la Corporación en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.- Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6.- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

7.- Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

## **ARTÍCULO 52.- COMPETENCIAS.**

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicas del conjunto de los empleados del Ayuntamiento de Pozoblanco.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias mínimas:

Recibir información de todos los asuntos de personal del Ayuntamiento de Pozoblanco.

Emitir informe, con carácter previo y vinculante, a la adopción de todos los Convenios en materia de personal y a los Convenios y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

## **ARTÍCULO 53.- DERECHO DE REUNIÓN.**

Los empleados del Ayuntamiento de Pozoblanco podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 57 del presente Convenio tengan la consideración y reconocimiento de "representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

Formularse la petición con una antelación de 48 horas por los representantes de los trabajadores.

Señalar la hora y lugar de celebración.

Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Sin en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión el Alcalde - Presidente no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y normalmente serán fuera de las horas de trabajo.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

- 1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- 2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

- 1.- Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.
- 2.- Que cuanto menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial.
- 3.- Que se comunique, en la solicitud los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

## **ARTÍCULO 54.- SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.**

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se efectúan en un día festivo.

## **ARTÍCULO 55.- DISPOSICIONES GENERALES.**

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

Tablones de anuncios independientes para cada comité y sección sindical. que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de Entrada/Salida de todos y cada uno de los centros de trabajo y tajos de obra.

Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados. Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores, a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares; participación, que se realizará por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación

que ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Convenio.

## **ARTÍCULO 56.- CONVENIO EN MATERIA DE PERSONAL.**

El Ayuntamiento de Pozoblanco estará obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos Convenios que afecten al personal que representan.

### **CAPITULO SEXTO**

#### **SEGURIDAD Y SALUD**

La legislación en prevención de riesgos laborales se configura a partir de evidencias y necesidades derivadas de la existencia de riesgos para los trabajadores en los lugares de trabajo, por lo que se hace necesario establecer cuantas medidas sean posibles para eliminar o reducir dichos riesgos, salvaguardando la seguridad y la salud de todos los trabajadores en su actividad laboral.

Los aspectos referidos a la prevención de riesgos laborales tienen el objetivo final de promover la seguridad y la salud de todos los trabajadores, mediante la utilización de cuantas técnicas y procedimientos sean necesarios para tal fin.

Ciertamente debe dársele un tratamiento prioritario desde el punto de vista de la prevención a aquellas actividades o sectores donde se producen altos índices de siniestralidad laboral, ya que es necesario preservar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y eliminar los riesgos que cualquier actividad laboral pueda producir. En la actividad de los sectores de las Administraciones Públicas, intervienen peligros de tal importancia que pueden producir y de hecho producen riesgos importantes para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Para contribuir a la "CULTURA PREVENTIVA" es necesario impulsar desde la Administración Local la instauración de métodos de trabajo seguros y la concienciación y el conocimiento de los principales factores de riesgo o peligros, de aquí la importancia de la prevención de riesgos en la Administración pública en un doble sentido:

1. Concienciar en los trabajadores y responsables Municipales la importancia de la Prevención de los riesgos Laborales para obtener plenos conocimientos en la materia con actitudes dirigidas hacia la Seguridad y la Salud en el trabajo.
2. Inculcar a los colectivos laborales y funcionariales de los centros de trabajo la importancia y necesidad de plantear la Seguridad y la Salud en el trabajo, no solo como un fin para la mejora de las condiciones de trabajo sino como un principio básico de las relaciones laborales y la organización de la empresa.

En los centros y espacios de trabajo son frecuentes durante la actividad laboral ambientes laborales en los que permanentemente están presentes componentes físicos, químicos y biológicos peligrosos, que ponen en riesgo continuo la seguridad y salud de los trabajadores.

Debemos por lo tanto eliminar el tópico de relacionar de forma unidireccional la prevención de riesgos solo con la siniestralidad; por el contrario la Ley 31/95 y normativa de desarrollo nos obliga a plantear técnicas preventivas que permitan identificar los peligros existentes con el objetivo de eliminar o reducir los riesgos que pudiera producir una actividad laboral concreta y como consecuencia de ello eliminar la siniestralidad laboral.

El Ayuntamiento de Pozoblanco, consciente de la importancia que tiene el hecho de integrar en el conjunto de la actividad y organización de la empresa las actuaciones referidas a la Prevención de Riesgos Laborales, se compromete a poner en marcha cuantas actuaciones sean necesarias al objeto de salvaguardar la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

Por todo lo anterior concertará aquellas actuaciones necesarias que den cumplimiento a los preceptos establecidos en la Legislación oportuna mediante el concierto de la organización de recursos para las actividades preventivas.

## **ARTÍCULO 57.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

Se constituye el Comité de Seguridad, como órgano de participación para la realización de una política global en la citada materia.

La composición del Comité de Seguridad y Salud se articulará de Convenio con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa referida a la Prevención de Riesgos Laborales como puede ser el R/D de los Servicios de Prevención.

El lugar de reunión será en la Sala de Comisiones del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco de la entidad, siempre que no se acuerde lo contrario por las partes.

Dicho Comité se regirá por el Reglamento que tras ser elaborado y aprobado en el seno del mismo, pasará a formar parte integrante del presente Convenio.

## **ARTÍCULO 58.-: ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores 3 delegados de prevención.

La elección y mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud se realizará de forma coincidente con las Elecciones Sindicales, rigiéndose por la normativa que regula los aspectos referidos a la Prevención de riesgos Laborales.

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel básico de Prevención de Riesgos, para los elegidos a formar parte del Comité de Seguridad y Salud, en el mes siguiente al de su nombramiento, en aquellos casos en que fuese necesario.

## **ARTÍCULO 59.- FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

1) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias según el ARTICULO 39 de la LEY 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en Práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo De las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia Preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo. Realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque su Presidente/a por libre iniciativa o a petición fundada de más de 3 de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día.

Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo. Las actas, una vez probadas, de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, se enviará copia a los miembros del mismo con objeto de divulgar lo tratado y



acordado en las reuniones. Además, para conocimiento general se publicarán en la intranet del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, o estarán a disposición de la Consulta de los Trabajadores/as y Trabajadores/as en el Departamento de Personal y custodiadas por el Sr/a Secretario/a del Comité.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

En caso de no asistencia a las reuniones de alguno de los miembros, se podrán enviar sustitutos, que habrán de ser comunicados al Sr/a. Secretario/a, con antelación suficiente.

Se elegirán dentro del comité un Presidente y un Secretario, puestos que serán rotatorios entre la representación de los trabajadores y de la empresa.

Las facultades del Presidente serán las de realizar las convocatorias oficiales de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, establecimiento del orden del día, facilitar al resto de los miembros del Comité los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, y cuantas funciones se estimen oportunas.

Las facultades y funciones del Secretario/a serán las de redactar las actas de las reuniones, redactar la memoria anual de las actividades del comité, dar apoyo administrativo al mismo, etc.

Las fechas de las reuniones ordinarias se fijarán como mínimo con 5 días de antelación antes de la celebración.

No obstante con 48 horas antes de la celebración de la reunión el/la Secretario/a remitirá la convocatoria del Presidente junto con el orden del día.

Las reuniones extraordinarias se convocarán con 72 horas de antelación.

Las consultas a los trabajadores indicadas en el art.33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se llevarán a cabo en el seno de este comité, siendo los delegados de prevención integrantes de este comité los encargados de ejercer las competencias de canalización y representación de los trabajadores establecidas en materia de información, consulta y negociación.

Las modificaciones al presente reglamento de reglamento de régimen interno deben tratarse en reuniones ordinarias del comité, estando incluido en el orden del día dicha modificación.

#### **ARTÍCULO 60.- OBLIGACIONES DE JEFES/AS, TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS.**

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el Capítulo X del presente texto articulado.

b) Instruir previamente al personal que esté bajo sus órdenes de los riesgos inherentes al trabajo que vaya a realizar y muy especialmente en los que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como sobre las medidas de seguridad que figuren en el Manual de Seguridad que le sea de aplicación.

c) Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

d) Impedir que trabajadores/as, en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros/as, realicen el trabajo.

e) Intervenir con el personal a sus órdenes en los casos de emergencia así como prestar los primeros auxilios a las víctimas de los siniestros.

#### **ARTÍCULO 61.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PERSONAL MUNICIPAL.**

Incumbe a los/as trabajadores/as la obligación de cooperar en la Prevención de Riesgos Laborales en el Ayuntamiento y el mantenimiento de la máxima salud en el mismo, a cuyos fines Deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dados por sus Superiores.

Los/as trabajadores/as, expresamente, están obligados a:

a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e salud, Autoprotección y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el Ayuntamiento, por el servicio de Prevención determinado u otros organismos, de acuerdo con los planes de formación.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

d) Cuidar y mantener su salud personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas en general.

e) Los/as trabajadores/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas. Los reconocimientos médicos en el personal Laboral se adecuarán a lo que establezca la legislación vigente en la materia en cada momento.

f) No introducir ni consumir bebidas alcohólicas u otras drogas durante el horario de trabajo cuyo consumo se haya demostrado como causa de una disminución en la concentración, capacidad de reacción y capacidad de autocritica. En todo caso será de aplicación la normativa específica que sobre introducción y/o consumo de drogas hubiera establecido al efecto.

g) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas así como una atención deficiente en su actividad laboral.

h) En el supuesto de que algún/a trabajador/a, una vez constatado el mapa de riesgos vigente en la Corporación, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato que se le dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcionen y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la trabajador/a pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud dicha contingencia al objeto de subsanar dicha deficiencia o proceder si así se estima necesario a interrumpir la ejecución de la tarea encomendada.

#### **ARTÍCULO 62.- OBLIGACIONES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.**

a) Cumplir y hacer cumplir todas las obligaciones que como empresa le exige la legislación en Prevención de Riesgos Laborales.

b) Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as municipales.

c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiénico - Sanitarias.

d) Proveer a los/as trabajadores/as de los medios de protección personal que este reglamentada en la legislación específica.

e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as trabajadores/as.

f) Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el Convenio que se adopte con los representantes legales de los trabajadores.

g) Promover la más completa formación e información en materia de Salud y Seguridad individual y colectiva entre todos los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio y de la normativa de Seguridad facilitándole un ejemplar al/la trabajador/a que lo solicite.

#### **ARTÍCULO 63.- HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO.**

La Corporación facilitará al personal Laboral los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así, como la ropa y calzado idóneo para el desempeño de su labor, todo ello en los términos y plazos previstos en el Anexo de "Ropa de Trabajo".

#### **ARTÍCULO 64.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

La Corporación facilitará al personal municipal los Equipos de Protección Individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento serán las que en su momento acuerde el Comité de Salud Laboral de conformidad con la legislación referida a Equipos de Protección Individual (EPIs).

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia, producida por su uso.

#### **ARTÍCULO 65.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

#### **ARTÍCULO 66.- VIGILANCIA DE LA SALUD.**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo. La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible".

#### **ARTÍCULO 67.- FORMACIÓN.**

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, garantizará la formación de los trabajadores específica para el desempeño de su trabajo.

### **CAPITULO SÉPTIMO.**

#### **GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS**

#### **ARTÍCULO 68. - CONVENIO DE LOS ÓRGANOS CORPORATIVOS.**

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as aquellos Convenios resolutorios que afecten al personal que representan, en un plazo no inferior a 15 días de su ejecución

#### **ARTÍCULO 69. - DIFUSIÓN DEL CONVENIO.**

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos/as sus empleados/as conozcan en presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 70.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN**

Se acordó por ambas partes que el presente artículo tuviera la redacción que a continuación se detalla:

Se constituirá la Comisión de Seguimiento e Interpretación, estando integrada por 1 miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, hasta un máximo de 3 miembros por cada una de las partes, para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión de Seguimiento e Interpretación, según el artículo 35 de la LOR.

La composición de la parte social lo será por los representantes de los trabajadores/personal laboral.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión con voz pero sin voto los asesores que cada parte estime oportuno.

Corresponde la Presidencia al señor Alcalde-Presidente, o concejal en quien delegue.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, una de ellas en el mes de marzo de cada año, y otra, en el mes de noviembre, y con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario por razón de la urgencia de los temas a tratar.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes y todos aquellos que sean habilitados por Ley, efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime convenientes mediante escrito en el Registro General de entrada, dirigido al Presidente de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Las competencias de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

## **CAPÍTULO OCTAVO.**

### **DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO.**

#### **ARTÍCULO. 71. - NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DE RETRIBUCIONES.**

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, conforme se establece en el artículo 4, se constituirá la Mesa General de Negociación que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1º de enero de cada año natural, conforme a la Ley General de Presupuestos.

#### **ARTÍCULO. 72. - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, los siguientes:

1. Retribuciones básicas:
  - Sueldo.
  - Trienios.
  - Pagas Extraordinarias.
2. Retribuciones complementarias:
  - Complemento de destino
  - Complemento Específico.
  - Complemento de Productividad.
  - Gratificaciones (horas extraordinarias).

#### **ARTÍCULO. 73. - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.**

De acuerdo con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal afectado por el presente Convenio devengará los siguientes derechos económicos::

a) Retribuciones básicas:

1.- Sueldo base y trienios: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos del Estado.

2.- Pagas extraordinarias: Serán dos, abonadas en los meses de junio y diciembre, y su importe será el que se fije en la Legislación aplicable.

b) Retribuciones complementarias:

1.- El complemento de destino, que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos del Estado.

2.- El complemento específico y de productividad, que estarán sujetos a los importes que en el ámbito

de la Negociación Colectiva del Convenio se establezcan periódicamente, siempre que lo permita la legislación vigente.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado al día 1º del mes que corresponda.

#### **ARTÍCULO. 74.- GRATIFICACIONES (SERVICIOS EXTRAORDINARIOS).**

Las gratificaciones (servicios extraordinarios) en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. El horario nocturno se extiende entre las 23:00 y las 7:00 horas. A estos efectos tendrán la consideración de festivos: los Sábados, Domingos y Festivos.

En cualquier caso el cómputo de servicios extraordinarios que podrá realizar el trabajador no excederá de 80 horas al año computándose como enteras las comprendidas entre 30 y 60 minutos.

De realizarse se compensarán atendiendo al siguiente criterio:

El valor de la hora profesional (Hp), se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

- a) Numerador: integrado por Salario Base + trienios + Complemento de Destino + Complemento Específico + Complemento de Productividad + 2 Pagas Extraordinarias.
- b) Denominador: 1487 horas anuales

Un incremento del 75% del valor de la hora profesional ( $HE=HP \times 1,75$ ) en horario laboral.

Un incremento del 100% del valor de la hora profesional ( $HE= HP \times 2$ ) en las realizadas en horario nocturno o en día festivo.

Un incremento del 125% ( $HE= HP \times 2,25$ ) del valor de la hora ordinaria en las realizadas en horario nocturno y festivo.

Sólo podrán realizarse y en su caso compensarse cuando hayan sido autorizadas por escrito, previa justificación de su necesidad, debidamente informada por el jefe de servicio.

### **CAPITULO NOVENO**

#### **DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

##### **ARTÍCULO 75. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.**

1. Los trabajadores públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los trabajadores públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

##### **ARTÍCULO 76. EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA.**

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

- d. Principio de culpabilidad.
- e. Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### **ARTÍCULO 77. FALTAS DISCIPLINARIAS.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de respeto a la [Constitución](#) y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d. La adopción de Convenios manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o. El acoso laboral.

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

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

#### **ARTÍCULO 78. SANCIONES.**

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

- a. Separación del servicio de los trabajadores, que en el caso de los trabajadores interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f. Apercibimiento.
- g. Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

#### **ARTÍCULO 79. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 80. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalizado el estudio y deliberación de los asuntos incluidos en el "Orden del Día" y antes de pasar al turno de Ruegos y Preguntas, el Presidente concedió un receso de cinco minutos.

Reanudada la sesión el Presidente dio lectura a un Saluda recibido de la Presidenta de la Asociación del Centro Comercial Abierto "Pozoblanco Ciudad de Compras" en el cual se agradece la colaboración con dicha Asociación en la Campaña de Navidad 2010, haciéndola extensiva al resto de su equipo y Corporación esperando que en acciones futuras sigamos en esta línea de trabajo conjunto.

Seguidamente se procedió al turno de Ruegos y Preguntas, cediendo la palabra a D. Benito García de Torres, quien planteó las siguientes cuestiones:

- Interesó que se corrija el error administrativo que posiblemente se haya producido al consignar en la documentación su nombre como conductor habitual del vehículo de la policía local, ya que no es el Alcalde de Pozoblanco.
- Planteó de nuevo su protesta y reclamación por no haberse cumplido el acuerdo plenario por el que se le adjudicaba una cantidad económica en igualdad de condiciones que al resto de Concejales. Puesto que la Junta de Gobierno Local ha reconsiderado dicho acuerdo y ya se ha hecho efectivo ese derecho, reconoce y agradece que se haya visto la luz, que haya imperado el sentido común y hayan cumplido con lo resuelto en el acuerdo plenario. Bien podría exigir una indemnización por el tiempo transcurrido, pero no lo hará porque son las arcas municipales las que financiarían esta exigencia.



- Sobre la indemnización a la empresa El Ochoavo resaltó que siempre ha preferido dejar que la justicia sea la que resuelva los procesos jurídicos que ha utilizado el equipo de gobierno, fundamentalmente porque cuando ostentaba el cargo de Alcalde se amparaba siempre en preceptos legales y la actuación del actual equipo de gobierno estaba amparada por un capricho y un “decretazo”. Y ahora, Pozoblanco tiene un grave problema, cual es el de indemnizar a la Sociedad Mercantil El Ochoavo con más de un millón y medio de euros; lo previsible es que no se estará en disposición de afrontar esa deuda y será la Ciudad de Pozoblanco; en definitiva, la empresa tiene el derecho de resarcirse de los daños causados por el equipo de gobierno y no se debe permitir que la pague la Ciudad de Pozoblanco; además hay segundas y terceras partes en este litigio que están afectados por el capricho político del Partido Popular y del Partido Andalucista desde que desembarcaron en este Consistorio, antes como oposición, y ahora como gobierno entre comillas.
- La Emisora Punto Radio ofreció la posibilidad de establecer un coloquio con los Portavoces y el Concejal no adscrito para expresar la opinión política sobre diferentes temas y se aceptó desarrollar dicho coloquio (curiosamente D. Emiliano Pozuelo Cerezo, en un determinado momento dijo estar ofendido), y hubo un tema cual fue el de la alineación, en el que el Sr. Pozuelo dijo textualmente “...bueno, yo como conclusión simplemente dos cuestiones: la primera es que esa esquina se va a alinear, que no tenga nadie la mínima duda; y segundo, exigiremos cuando el Juez dictamine que esa licencia es ilegal y exigiremos a los responsables de la concesión de esta licencia que sean ellos y no el Ayuntamiento de Pozoblanco quienes deberán hacer frente a los gastos que generen los gastos de dicha concesión ilegal”. Pregunta por todo ello qué es lo que se puede hacer por parte de los grupos de la oposición, que actúan con la legalidad, y que han pedido los informes técnicos pertinentes desde el punto de vista técnico y jurídico e incluso al Consejo Consultivo; “... ¿qué hacemos? ¿iniciamos un procedimiento jurídico para que Vdes. paguen con su patrimonio el daño que están causando a este Municipio?”, “¿utilizo yo mis palabras de venganza, Sr. Pozuelo, como Vd. hizo en aquel momento para dañarme y arruinarme personalmente?, ¿qué hago? ¿me voy a los tribunales de justicia y les acuso de prevaricación por haber mantenido un acuerdo con todos los requisitos legales sin que existiera informe de la Intervención de Fondos?, ¿no les deseo ningún mal personal, pero sí les deseo una derrota apabullante, porque no son merecedores de que ningún pozoalbense pueda depositar su confianza en Vdes.! “Si Vdes dos tuvieren un mínimo de dignidad tendrían que coger la maleta y largarse inmediatamente de la responsabilidad del gobierno”. “Soy conocedor de que Vdes. tomaron esa decisión bajo la premisa de una rencilla estrictamente política y bajo las ansias de poder gobernar un municipio al que nunca habrían llegado si no se hubiera producido una ruptura tan flagrante entre hermanos, y que me afectó también en lo personal”. Vdes se jactan de que han trabajado, pero la realidad es que han hundido un Consistorio y una ciudad, y yo les pido que asuman sus responsabilidades políticas y presentar inmediatamente el Alcalde su dimisión irrevocable, así como su socio de gobierno.
- Deberán buscar alguna fórmula para indemnizar a la empresa, a los propietarios y a los trabajadores. Y este es el premio que Vdes. obtienen, y cuando la paz social estaba establecida Vdes. han venido a politizar y judicializar políticamente la vida pública.
- Desde mi punto de vista todo esto es imperdonable, rechazable e indigno, porque este pueblo no se merece esta forma de actuar, y espero y confío en que el 22 de mayo les pongan en el lugar que merecen estar.
- Entre los Decretos de la Alcaldía que se han traído al Pleno para su dación de cuenta ha observado que uno de ellos se refiere a que 17 personas han reclamado al Ayuntamiento y pregunta al respecto de si esta reclamación se refiere a la misma obra de la alineación.
- Tiene noticias de que la empresa El Ochoavo ha reclamado al Ayuntamiento una cuantiosa indemnización y es por ello que en el mismo día de hoy ha solicitado por escrito copia completa de toda la documentación, para conocer con exactitud su

importe, ya que le han llegado rumores de que la cuantía puede ser aceptable por todas las partes que puedan participar en una negociación.

- Denunció, una vez más, la situación que se produce en Ronda Plaza de Toros y Avenida de la Estación, cual es el riesgo que se produce en determinados horarios de la madrugada con la circulación de los vehículos, recordando que en anteriores ocasiones propuso que se arbitraran medidas para impedir que se utilicen estas vías como de pistas de fórmula 1; no obstante felicita al equipo de gobierno por la colocación de badenes en la calle Huelva.
- Se refirió al cotillón de Noche Vieja en la Caseta Municipal, y aunque considera que el equipo de gobierno tiene facultad para contratar el grupo musical que considere conveniente para amenizar este evento, se ha ignorado al grupo Sentidos, y cuestiona que no se haya tenido la delicadeza de haber hablado con ellos y participarles, al menos, de que este año no se contaba con ellos.
- Respecto de la carretera del IRYDA lamenta que las obras no se hayan concluido y aunque el equipo de gobierno no tiene la competencia inmediata de la ejecución, sí la tiene de la revisión, de la agilización, de la negociación, y por supuesto, la de exigir y reclamar ante la de Delegación correspondiente. Le consta que tiene usuarios que la utilizan para acceder a sus explotaciones e incluso para acortar la distancia a Córdoba, lo que entraña un riesgo muy alto dado en el estado en que se encuentra y fundamentalmente en días de lluvia. Todo ello es algo que el equipo de gobierno debe controlar, puesto que si se produce un accidente, ¿a quién se le reclama?
- Por otra parte no se debe consentir que por el retraso de una obra en concreto se mantenga a toda una barriada “sine die” en un estado tercermundista, cual es la de la barriada donde se ubica la calle 1º de Mayo, que está ocupada por ciudadanos y ciudadanas que tienen el mismo derecho a tener una barriada digna, vistosa, agradable, puesto que también pagan sus impuestos. Por todo ello, sugiere que se acometa alguna actuación para corregir esta situación, además de que es una zona muy transitada por ciudadanos que son de Pozoblanco y otros muchos que no lo son, y no es el mejor espejo para un pozoalbense.
- Felicitó al equipo de gobierno por haber ensanchado una curva existente en la zona de “El Ciento” para que sea más acorde con los vehículos que transitan por la zona.
- Se dirigió al Sr. Ventura respecto de los parques infantiles, jardines y muchas calles de Pozoblanco no están como lo estuvieron en otro tiempo, y existen parques en los que se detectan astillas en la madera con el peligro que supone para los niños, sugiriendo que se “den una vueltecita”.
- Reclamó que, con motivo de las obras de la calle Cervantes y la proximidad del Colegio Manuel Cano Damián, se dé la presencia de la Policía Local para regular el tráfico y evitar posibles accidentes, ya que se ha producido riesgo en dos ocasiones para los niños.
- Dio traslado de las quejas recibidas de algunos jóvenes por la ausencia de seguridad en el “botellón”, reclamando información sobre las causas de ello, y por otro lado, se debe velar por el estado y controlar ese “segundo botellón nocturno” que se viene produciendo en el Parque de Le Mée sur Seine.
- Tiene conocimiento de que existen pistas rurales en muy mal estado que no permiten a los agricultores sacar la producción de aceituna, poniendo como ejemplo la denominada “La Quemá” en la zona del Cerro de las Obejuelas que se encuentra en muy mal estado, exigiendo que se compruebe y se dé solución.
- Solicitó información de las dos siguientes cuestiones: una, sobre la marcha de la remodelación de la Avda. Vva. de Córdoba, y otra, sobre el robo que se ha producido en el Mercado de Abastos.

A continuación D. José M<sup>a</sup> Moyano Calero, Portavoz actuante del Grupo de Izquierda Unidad, intervino para exponer:

- Preguntó al Sr. Cabrera López respecto de los parques y jardines, diciendo que el día 17 de enero se presentó un escrito alegando una serie de deficiencias detectadas en

los Pliegos de Condiciones, puesto que se han omitido bastantes zonas verdes, árboles, arriates, y parques, y puesto que en el Pliego se consigna que el Ayuntamiento podrá modificar su contenido, se debe entender que la modificación debe producirse si hay alguna causa sobrevenida, pero no sobre la realidad actual. A dichas alegaciones se ha contestado, mediante escrito que suscribe el Secretario, en el que se informa que el Pliego de Condiciones se ha elaborado por el personal de Secretaría siguiendo las instrucciones del Concejal Delegado, que es quien mejor puede informar al respecto; y aunque éste dice que existe discrepancia en la forma de nombrar algunas zonas del pueblo y están denominadas con otro nombre, discrepamos de este criterio; ¿qué ocurre con las calles que no están relacionadas en el Pliego?, enumerando como ejemplo las calles Sevilla, Córdoba, Madrid, Jaén, Granada, Cádiz, árboles existentes en el interior del Polideportivo, calle Dr. Antonio Cabrera junto al Cuartel de la Guardia Civil, Estación de Autobuses, calle Dr. Rodríguez Blanco, Dr. Fleming, el Risquillo, zonas céntricas, Colegio Ginés, Avda. de Los Pedroches, calle Encrucijada, Río Cuzna, calle Feria, Ronda de los Llanos, Blas Infante, Miguel García Castillo, zona del Polígono Industrial de la Dehesa, Colegio Manuel Cano, calle San José de Calasanz, Vicente Aleixandre, etc. Y puesto que se contempla en el Pliego que la interpretación se hará por el equipo de gobierno y que la relación económica contractual será compensada en los términos derivados de lo que se aumente, se puede dar el caso de que la empresa adjudicataria reclame compensación por el hecho de que no se contemplan todas estas zonas que han enumerado. Todo esto le lleva a la conclusión de que el Sr. Concejal no ha leído el Pliego antes de convocar el procedimiento, preguntándose si hay alguna jugada oculta pretendiendo adjudicarlo por una cantidad menor que la anterior y aumentar la cantidad cuando ya esté adjudicado.

- Expresó su sorpresa de que se les haya convocado a una Comisión de Desarrollo Económico para tratar el tema del PIE, en la que, fundamentalmente, se informa que desde el año 2008 no ha habido ninguna novedad.
- Se refirió a las obras de remodelación de la Avda. Vva. de Córdoba dirigiéndose al Sr. Cabrera recordando que parece ser que se empezarán en diciembre, después se dijo que era mejor que pasaran las fiestas para no perjudicar a los comerciantes, lo cual le parece oportuno; pero han pasado ya más de las dos semanas de demora prometidas y aún no se han iniciado; ha publicado el Sr. Cabrera, a través de la Emisora, que se quitaría el mobiliario urbano y la cabina de teléfonos, y aún continua todo igual.
- Tiene varias cuestiones que preguntar, si bien son coincidentes con las planteadas por D. Benito García de Torres, y por tanto espera la respuesta.

D. Serafín Pedraza Pascual, Portavoz del Grupo Municipal del Partido Socialista, inició su intervención en la siguiente forma:

- Recordó al equipo de gobierno que el día 25 de noviembre su grupo político pidió por escrito una serie de documentación sobre el servicio de ayuda a domicilio, y ha recibido contestación en la que se dice que no se puede facilitar dicha documentación; sin entrar en el fondo de la petición, incidió en la incongruencia y la desproporcionalidad de que hayan transcurrido dos meses para dar respuesta, lo que demuestra la falta de agilidad del equipo de gobierno y no es justificable que se diga que la culpa es de los funcionarios.
- Igualmente se ha pedido en varias ocasiones información sobre las cuentas de Feria y aún no se han entregado, incidiendo que debe tener partidas interesantes y en particular el regalo de entradas entre la población.
- Recriminó al Sr. Pozuelo por las alusiones hechas al Sr. Zapatero, puesto que no ha intervenido en el Convenio del personal labora ni lo que tiene que ver con el Ayuntamiento de Pozoblanco.
- Se refirió de nuevo a la alineación del Paseo Marcos Redondo, reprochando al actual equipo de gobierno que no hayan reconocido que la licencia que se concedió en su momento a la empresa El Ocho era legal, y ya no hay discusión posible puesto que

los tribunales se han pronunciado sobre este tema, con dos Sentencias firmes que vienen a decir que el Decreto de paralización no tiene ningún sentido. Se remitió a la manifestación que se promovió y a las palabras del Sr. Pozuelo cuando afirmaba que la alineación se hará a pesar de todo. Y aflora la indemnización que ha reclamado la empresa por importe de 1.500.000 euros. Aconsejó al Sr. Alcalde que despida a su asesor jurídico porque ha demostrado que no le ha llevado por buen camino. Preguntó ¿qué piensa hacer el equipo de gobierno con esa reclamación de daños?, ¿y con las que posiblemente vengan después? La responsabilidad la tiene quien firmó el Decreto de paralización, que fue el Alcalde, y éste tiene que explicar a la ciudadanía de dónde saldrán esos 257.000.000 de las antiguas pesetas para pagar la indemnización y aunque vayan a los tribunales, es evidente que al final el Ayuntamiento tendrá que pagar esa cantidad, además de otros gastos adicionales. En algunas ocasiones se ha ofrecido para negociar y salir de este embrollo que han creado Vdes. El problema existe y los ciudadanos se preguntan qué pasará con todo esto. Preguntó, en definitiva qué piensa el equipo de gobierno y qué piensa el Alcalde sobre cuándo se harán los primeros movimientos y, sobre todo, cómo se piensa pagar esa deuda colosal.

D. Manuel Llergo López, componente del grupo socialista, expuso:

- Tiene conocimiento de algunas irregularidades en la oferta genérica de empleo y solicita que se le facilite por escrito todas las ampliaciones de contrato que ha habido desde el día 1º de enero de 2010 hasta la fecha de hoy.

Dª María Auxiliadora Pozuelo Torrico, componente igualmente del grupo socialista, intervino a continuación, exponiendo:

- En la Biblioteca Municipal no funciona la calefacción desde hace más de un mes, sugiriendo y haciendo el ruego de que, puesto que hay destinada en el Presupuesto una cuantía de aproximadamente 700.000 euros, parte de ello se destine a la adquisición de nueva maquinaria que garantice el funcionamiento del aire acondicionado.
- En la mayor parte de los barrios de nuestro municipio se encuentra que cada vez hay menos contenedores de residuos orgánicos, latas y de papel, y aunque se insiste en la necesidad de reciclar y que los comerciantes depositen sus embalajes de cartón, no se encuentran recipientes suficientes, rogando que se resuelva este problema.
- Con respecto a los parques infantiles incidió en el mal estado en que se encuentran, así como los numerosos baches existentes en las vías públicas, y por otra parte, en los semáforos que no funcionan, sobre todo en "las cuatro esquinas". Entiende los motivos por los que no haya hecho nada a pesar de su insistencia.

Dª Sandra González Murga, edil perteneciente al grupo socialista, expuso:

- Ya se ha hablado del robo producido en el Mercado de Abastos, pero tiene conocimiento que también se ha producido otro en la Casa de la Juventud, y le gustaría saber que es lo que ha pasado con todo ello.
- Aprovechó la ocasión para felicitar a Pablo Lozano, que se encuentra ausente de este Pleno porque ha debido asistir a la recepción de un premio a la promoción del deporte andaluz por parte de la Federación de Periodista Deportivos.

Finalizada la intervención de los grupos de la oposición, el Alcalde-Presidente dio respuesta a diversas cuestiones planteadas y lo hizo en los siguientes términos:

- En primer lugar, dirigiéndose a D. Serafín Pedraza Pascual, aclaró que siempre que ha habido reunión con la empresa El Ocho con motivo de la famosa alineación, siempre ha detectado unos matices políticos, pero no sabía que hubiera tanta identificación con el partido socialista a la hora de presentar escritos, por lo que intuye que el Portavoz del Partido Socialista es a la vez el portavoz de la empresa El Ocho.

- Sobre este mismo tema de la alineación opinó que toda la problemática no hubiera existido si no se hubiera cambiando la norma y “de la noche a la mañana” apareció el edificio desalineado. Por otra parte, nunca ha escuchado en este Pleno que la obra que se está construyendo es una obra magnífica para Pozoblanco, de ser una obra que embellece y le da alegría a la ciudad en ese centro neurálgico, sino más bien pronunciamientos de que se considera que por parte del equipo de gobierno actual, y antes en la oposición, se ha estado haciendo mal, cuando la realidad es que lo que se hizo en principio, en su día, fue la de presentar soluciones para no tener que llegar a la concesión de la licencia, porque se entendía, y se mantiene, que se trata de una aberración urbanística, a pesar de las muchas Sentencias que se hayan producido, y que no desvirtúan nuestro parecer, como es la aberración de invadir una vía pública, causándole un daño enorme a los ciudadanos de Pozoblanco. El escrito de El Ochoavo se presentó el viernes, con fecha muy próxima al Pleno, y ello quiere decir que el Portavoz del Partido Socialista, que parece ser que puede tener un interés particular, tenga oportunidad de bombardear al equipo de gobierno. Dicho escrito adolece de unos defectos de forma y lo que se ha hecho es requerir a dicha empresa para que subsane esos defectos.
- Contestó a D. José M<sup>a</sup> Moyano Calero con respecto a la reunión mantenida para tratar del PIE que en dicha reunión quedó suficientemente aclarado que el expediente se encuentra paralizado desde septiembre de 2008, y el motivo de la reunión era la de dar cuenta, por ética, a los grupos políticos antes de contactar con las empresas que iban a participar en el proyecto.
- Hizo referencia a la comunicación interna del Secretario Acctal, dirigida a todos los departamentos, en la que se habilita a que cualquier corporativo pueda examinar cualquier expediente de este Ayuntamiento, y si hay necesidad de facilitar alguna copia de documentación, tiene que admitirlo el Secretario actuante, y no es el Alcalde el que tiene que decidir si se entrega o no.
- Recordó al Sr. Benito García de Torres que ya ha tenido Baldomero García Carrillo, como Alcalde, una querrela criminal que no fue admitida a trámite, y recordó también que en el proceso de paralización hubo una solicitud de la empresa para que se levantara el precinto y hay una sentencia de un Juez que dijo que continuara la paralización, y consideró que todos los pasos que ha dado el equipo de gobierno han ido encaminados a que la principal arteria de Pozoblanco no se viera con un obstáculo urbanístico y unos agravios comparativos con la alineación frontera y con un rechazo muy fuerte por parte de la ciudadanía.
- Con respecto a los emolumentos que en principio se deberían reconocer a D. Benito García de Torres como Concejel rememoró una reunión de los grupos políticos, junto a la Interventora titular, en la que ésta informó que bajo ningún concepto se podía reconocer este derecho y se instaba a la devolución de la cantidad percibida, cuestión que se materializó inmediatamente después, y fue en esa apreciación la que sirvió de base para la decisión del equipo de gobierno. Una vez que se cuenta con un informe favorable del Secretario de la Corporación, el equipo de gobierno ha tenido el respaldo jurídico necesario y se ha resuelto el asunto de forma favorable a la petición.
- Centrándose de nuevo en el tema de la alineación, entiende que se ha actuado desde la perspectiva del bien común, y los ciudadanos serán capaces de valorar lo que el equipo de gobierno está haciendo.

D. Manuel Cabrera López, Concejel Delegado de Obras, contestó a varias alusiones hechas sobre asuntos de su competencia, y lo hizo en los siguientes términos:

- Respecto de la carretera del IRYDA, el Delegado Provincial reconoció públicamente que no había dinero para pagar la continuidad de la obra. A pesar de ello, se han mantenido varias reuniones con dicho Delegado para tratar este tema y otros de interés para el Municipio. Dirigiéndose al Sr. Moyano Calero le reprochó que le haya achacado que estos asuntos no son de la competencia del dicente, a pesar de que desde su puesto de trabajo podría haber ayudado a que otros temas, como es la

entrada desde la carretera de Añora. Regresando a la carretera del IRYDA, informó que el miércoles de esta misma semana se tendrá una reunión para darle una solución y si no es así, se hará lo necesario para que se nos autorice y se pueda resolver el acceso a dicha carretera. En cuanto a la circulación por la misma, destaca que se encuentra en situación de obras y por tanto está prohibido circular excepto los propios usuarios.

- En cuanto al tráfico en la zona del colegio Manuel Cano Damián reconoce que es un tema preocupante y aunque se pensaba que con el voluntariado de tráfico se podría haber resuelto el tema, no ha sido así; sin embargo en el entorno del Colegio Virgen de Luna sí ha dado resultado; se debe tener en cuenta que no se cuenta con efectivos suficientes para atender toda la demanda en esta materia, aunque se pretende que algún Policía se pueda destinar a la zona del Manuel Cano e intentar que algunos padres o personas mayores puedan colaborar con el tráfico.
- Respecto del estado de los parques infantiles, informó que como prueba piloto se está llevando un libro registro de calidad en los parques y ya está destinado un trabajador de este Ayuntamiento para realizar las revisiones. Opinó que el estado de los parques está muy bien, siendo receptivo a que se le enumeren las deficiencias que se detecten para que se puedan corregir.
- Sobre el estado de los caminos informó que tras las últimas lluvias se llevaron a cabo actuaciones para dar solución a muchos usuarios, aunque no hubo tiempo para el arreglo de todos. Coincidieron las lluvias intensas con las fiestas de diciembre y posteriormente, y se está gestionando la posibilidad de recabar fondos. La temporada de la recolección está prácticamente finalizada y se espera que dentro de una semana se pueda contar con la maquinaria de la Mancomunidad.
- Respecto del robo que se ha producido en el Mercado de Abastos confirmó que se produjo entre el miércoles y el jueves pasado, si bien fue un robo a pequeña escala, concretamente las monedas de los puestos sin tocar nada de los productos. Es cierto que el acceso fácil al Mercado no se había detectado y ya se ha puesto un refuerzo para que se vuelva a producir.
- En cuanto a la obra de la Avda. Vva. de Córdoba informó que se pretendía comenzar en breve, pero la obra de remodelación del Paseo Marcos Redondo incidió en que se retrasara para que no creara conflicto de tráfico con motivo de la unión de la reparación del colector en la confluencia con la calle Antonio Porras, anunciando que se comenzarán las obras dentro de tres o cuatro días, una vez que se pueda circular por esta vía.
- Aclaró al Sr. Moyano que la obra se iniciará por el margen derecho de la Avda. Vva. de Córdoba y se ratifica en lo dicho anteriormente en rueda de prensa.
- Se dirigió de nuevo al Sr. Moyano con relación al escrito que ha presentado sobre deficiencias en el Pliego de Condiciones de conservación y mantenimiento de los parques y jardines, informando que son cuestiones técnicas y considera que salvo alguna omisión involuntaria se considera ajustado a la realidad, ya que, a modo de ejemplo, puede citar que los jardines de la zona del Río Cuzna se denominan como UE-6 o UE-7 y en otras zonas se recoge de una forma más genérica. En la zona deportiva se considera que en la misma hay dos personas trabajando todo el año, así como en el Polideportivo y en el Recinto Ferial. No obstante, se presta a estudiar detalladamente esta cuestión.
- Sobre la calefacción de la Biblioteca reconoció que la maquinaria está dando problemas desde principios de diciembre y tras llamar a la empresa de mantenimiento y preguntarles si tenía reparación, ésta presentó dos presupuestos; uno, de reparación, por importe de 3.500 euros, y otro de instalación de nueva máquina, por importe de 18.000 euros, se decidió repararla y se ha tenido el inconveniente de que las piezas vienen de proveedores de fuera de la localidad y están viniendo escalonadamente, esperando que en esta misma semana quede todo solucionado. Reconoció las molestias que se están causando a los usuarios y pide disculpas por ello.

- Respecto de la carencia de contenedores informó que EPREMASA está haciendo un estudio y lo que pretende es incentivar el uso del Punto Limpio, y aunque no comparte este criterio, ya que en primer lugar se debería haber puesto e conocimiento de este Ayuntamiento y poder informar a los ciudadanos. Si éstos insisten en sus quejas, se contactará de nuevo con dicha empresa para restituirlos.

D. Bernardo Ruiz Gómez informó a D. Benito García de Torres respecto de la contratación de la orquesta que ha actuado en el “cotillón” en el sentido de que un componente de recibió una llamada de un componente de la orquesta de nuestro pueblo, pero el equipo de gobierno ha considerado conveniente cambiar este año por otro tipo de orquesta y se ha demostrado que tenido un gran éxito.

En cuanto a las cuentas de la Feria, por la alusión hecha por D. Serafín Pedraza Pascual informó que desde la Intervención de Fondos se le ha indicado que aún no están ultimadas y en cualquier momento se pueden pasar por dicho departamento para que se les de detalle exhaustivo de cómo están al día de hoy, sin perjuicio de que las pueden solicitar por escrito una vez que estén cerradas. No obstante, respecto de los festejos taurinos consideró que si se hace una encuesta a nivel de los empresarios del sector y a nivel de los feriantes, hoteleros, distribuidores, etc, el resultado es que si no hay toros hay muy poca feria, aunque ello cueste un dinero e intentando que sea lo menos posible.

A D. Manuel Llergo López le respondió que tiene a su disposición para examinar las contrataciones desde el día 1º de enero de 2010.

Dirigiéndose a D. José María Moyano Calero por las declaraciones que hizo sobre las contrataciones a dedo que el Ayuntamiento de Pozoblanco hacía, respondiéndole que no se hacen de forma generalizada estas contrataciones, si bien por una necesidad urgente o por una petición de un Concejal determinado se ha hecho, si bien la fórmula que se está utilizando es que previamente se trate en la correspondiente Comisión como ha ocurrido con siete contrataciones en el año 2010, y otras cinco se han acordado en Pleno, como ha sido la de los trabajadores de la Fundación Aurelio Teno. Respecto de la Bolsa Municipal de Empleo se han producido 248 contrataciones y la bolsa va rotando. Por un programa de empleo juvenil se ha realizado otra contratación. Por oferta genérica de empleo se han realizado 197 contrataciones, que son ofertas que se solicitan al SAE para cubrir puestos específicos y que pasan por la mesa de contratación que está avalada por el Reglamento de la Bolsa, y en las 12 contrataciones de este mes no se puede apreciar ningún interés personal en ningún caso concreto.

D. José María Moyano Calero aclaró que su referencia no está dirigida a las que son bolsa de trabajo ni oferta genérica de empleo, y si solamente hay una dedo, es suficiente para criticar la actuación.

D. Bernardo Ruiz Gómez contestó que le hará entrega de cuanta información necesite al respecto y se refirió a dos casos puntuales, cuales son una contratación para obras y otra para el departamento de Intervención.

En segundo turno de intervenciones D. Benito García de Torres dijo que no se le ha contestado a varias preguntas que realizó en su primer turno, como es la de recibir la documentación que ha presentado por escrito El Ocho y que la decisión política de entregar dicha documentación no quede a criterio del Secretario, puesto que si ello ocurre acudirá a los tribunales. Aprovechó la ocasión para dar la bienvenida por la incorporación del Secretario. Tampoco se le ha contestado a otras cuestiones como la reclamación de los diecisiete trabajadores y saber si tiene vinculación con la obra de la alineación, seguridad vial en Ronda Plaza de Toros y Avda. de la Estación por el tema de los badenes, la barriada cercana a la calle 1º de Mayo, ausencia de seguridad en el “botellón”.

Inició en que el Sr. Alcalde ha dicho que la entrega de documentación tiene que ser aceptada por el Secretario, pero si lo que solicita es una documentación técnica que puede dañar a terceros, si se presume que puede hacer mal uso de esa documentación siempre tienen la posibilidad de llevarle a los tribunales, pero sí tiene el derecho como Concejal a tener conocimiento de cualquier documento que tenga entrada en este Ayuntamiento y el

equipo de gobierno debe tener la generosidad de entregarlo, a sabiendas de que el compromiso es de que no se hará mal uso de ello.

El Sr. Alcalde se ha referido a que se ha visto implicado en una querrela criminal que no fue admitida a trámite, pero de las palabras dichas en su primer turno de intervenciones nunca se ha referido a que sea un criminal ni un delincuente, y no acaba de entender la respuesta que se le ha dado.

El Alcalde ha hecho una afirmación, al menos litigiosa y envenenada, dirigida al Portavoz socialista con relación al escrito de la empresa El Ocho y la posibilidad de que tenga intereses particulares en el asunto.

Sobre la afirmación hecha por el Sr. Cabrera de que la obra de la carretera del IRIDA está parada porque la Junta de Andalucía no tiene dineros para continuarla, le resulta extraño que no se exija su cumplimiento o se lleve a los tribunales al Delegado Provincial o se difunda el asunto a través de la prensa.

Seguidamente, D. José María Moyano Calero se dirigió al Presidente para decirle que le sorprende que permita al Sr. Cabrera hacer afirmaciones gratuitas como que desde mi puesto de trabajo torpedeo los intereses de Pozoblanco. Dicha afirmación es muy grave y no estoy dispuesto a consentirlo, puesto que nunca he hecho nada en contra de los intereses municipales, y si su referencia es por la intersección de la carretera de Añora, el Sr. Cabrera debe saber que en la rueda de prensa hizo alusión, simplemente, a que no se puede desviar el tráfico por un sitio que no depende de él, y hace muy poco tiempo que se le ha contestado por escrito a personas que han solicitado que se autorice el giro, y no soy yo quien decide si se puede girar o no en ese cruce, sino que lo dicen las normas y los técnicos de la Consejería, que han determinado que no se puede autorizar el giro porque tiene mucho tráfico y porque la carretera soporta más de 5.000 vehículos diarios. Repite que en la rueda de prensa dijo que el Sr. Concejala de Obras y de Tráfico no toma las decisiones que dependen de él. Ya insinué una, cual es cambiar el sentido de la Avda. de la Estación, pero en ningún momento ha estado en su mano la decisión de que se pueda girar en la intersección.

Prosiguió el Sr. Moyano Calero refiriéndose al tema de las contrataciones e insistiendo que nunca ha dicho que sean la inmensa mayoría; lo que ha dicho es que si solamente hay una que se haga a dedo, se está haciendo lo que antes tanto se criticaba.

Intervino a continuación D. Serafín Pedraza Pascual para exponer que en ningún momento ha dicho que se quiten los toros de la feria, sino que lo que pide son las cuentas, puesto que le parece disparatado, en plena crisis, que se haya gastado tanto en la presentación de los carteles cuando ello le compete a la empresa, así como el gasto de 18.000 euros en comprar entradas para repartirlas como si fuera una tómbola.

Se dirigió al Sr. Alcalde para recordarle que la arteria más importante de Pozoblanco es la Avda. Vva. de Córdoba y no la que ha mencionado. En diciembre de 2009, los partidos de la oposición propiciaron que se aprobara el presupuesto para que se empezara la remodelación de dicha Avda., y un año y dos meses después aún no han comenzado las obras, lo que se traduce en una eficacia total.

Regresando de nuevo al tema de la alineación recordó que en el año 2001 se aprobó la modificación de las Normas Subsidiarias, donde todos los partidos, salvo una abstención de Izquierda Unida, votaron a favor de la modificación en la que ya no se contemplaba dicha alineación, y aún está presente en este Pleno una Concejala del Partido Popular que también votó a favor.

Afirmó que en su vida pública es portavoz del Partido Socialista, y a nivel privado sólo es portavoz de sí mismo. Por tanto, considera muy graves las afirmaciones del Sr. Alcalde cuando ha hecho referencia a intereses particulares, lo cual pueda dar lugar a interpretaciones falsas, puesto que no es accionista de la empresa El Ocho, ni tiene ninguna propiedad en ese edificio, ni ningún familiar suyo tiene propiedad alguna; el Alcalde puede contrastar su declaración de bienes cuando termine esta legislatura. En concreto solicita del Alcalde que retire la grave referencia que ha hecho, o de lo contrario deberá explicarlo en otro escenario, puesto que, reitera, no tiene interés particular en esto y siempre



ha actuado como portavoz de su grupo político que ha sido constante en su postura desde el principio y defendiendo siempre que la licencia era legal y que la paralización era ilegal. Exigió, en definitiva, al Sr. Alcalde que retire la expresión de intereses particulares.

Francisco López Cobos recordó al Sr. Cabrera López que durante el anterior equipo de gobierno los contenedores no los ponía Epremasa sino el equipo de gobierno o el Concejal de turno. En otro orden de cosas, felicitó al Concejal por el hecho de que la Policía Local tenga ya vehículo nuevo y no se tenga que desplazar por otros medios.

D<sup>a</sup> María Auxiliadora Pozuelo Torrico se dirigió igualmente al Sr. Cabrera López diciéndole la poca seguridad que hay para los niños y las niñas en las inmediaciones del Colegio Manuel Cano Damián, y puesto que la respuesta que ha recibido ha sido la misma que en Pleno pasado, le insta a que se ponga ya un efectivo de la Policía Local.

Respecto de los parques infantiles se refirió al ubicado en la "Salchi", el del parque de Le Mée sur Seine, el del Polígono "H" que no tiene vallas, y aunque el Sr. Cabrera dice que está orgulloso del estado de los Parques, están muy deficientes.

Respecto de las palabras pronunciadas sobre el tema de la Biblioteca, ratificó que lo que ha dicho es simplemente solución al problema y si pasa por hacer una reparación porque es menos costoso, simplemente que se haga, y considera que el Sr. Cabrera no puede afirmar que el servicio de la Biblioteca es muy malo, puesto que lo único que no funciona bien es la calefacción, pero no el servicio.

D. Baldomero García Carrillo, Alcalde-Presidente, se dirigió a D. Serafín Pedraza Pascual diciéndole que tiene una especial sensibilidad de su concepto político y de su lealtad a una causa; y por supuesto que si la referencia que ha hecho a intereses particulares le ha resultado ofensivo, está retirada a título personal de inmediato y así queda; lo que ha pretendido decir a título político es que hay una concordancia entre la forma de presentar el Ochoavo la documentación.

Se refirió por último a bastantes alusiones que se han hecho en diferentes plenos, casi en plan profético, de lo que ocurrirá en las relaciones entre el PP y PA., con lo que parece ser que lo que se pretende es crear un cierto conflicto.

A D. Benito García de Torres le dijo que si se requiere documentación y no hay ningún inconveniente legal o porque esté pendiente de una posible aprobación, queda en manos de los técnico, bien de Secretaría o de Intervención, y es por ello que se ha determinado así, aunque si le queda a él desde un punto de vista política marcar los tiempos, pero siempre cumpliendo con la legalidad y con la máxima transparencia.

Insistió en que en el ámbito personal no ha tenido en ningún momento la intención de ofender a D. Serafín Pedraza, y por tanto, desde esta perspectiva retira la expresión.

D. Manuel Cabrera López se dirigió de nuevo a D. José María Moyano Calero diciéndole que posiblemente le haya interpretado mal cuando se ha referido a la rueda de prensa que dio, y se afirma en que todos estamos de acuerdo en la necesidad de facilitar el acceso desde la carretera de Añora, mediante una raqueta o glorieta, siendo consciente de que en la forma actual no es posible el giro a la izquierda.

A D. Francisco López Cobos le aclaró que el vehículo adscrito al Concejal de Obras se ha facilitado a la Policía Local en tanto se les dotaba del nuevo, y no ha tenido inconveniente alguno en utilizar mientras tanto el suyo propio.

Dio nueva explicación a D<sup>a</sup> María Auxiliadora Pozuelo Torrico sobre los servicios de la Biblioteca, aclarando que se ha referido siempre al mal estado de la calefacción y nunca al propio servicio de que se presta.

Sin más intervenciones y siendo las cero horas y treinta minutos del día uno de febrero de de dos mil once el Presidente, dio por finalizada la sesión, de la que se extiende el presente Acta, de todo lo cual yo, el Secretario, certifico.