

público en la Secretaría de este Ayuntamiento; a fin de que, quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlo y presentar, en su caso, las alegaciones que consideren pertinentes.

Alcázar de San Juan, 18 de enero de 2007.-El Concejal Delegado de Área, p.d. 16/06/2003, Coralio Paniagua Cárdenas.

Número 723

ALCÁZAR DE SAN JUAN
AGUAS DE ALCÁZAR
ANUNCIO

Período voluntario de cobro de la tasa por la prestación de los servicios de alcantarillado correspondiente al cuarto trimestre de 2006.

El Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan hace público que la tasa por la prestación de los servicios de alcantarillado correspondiente al cuarto trimestre de 2006 será puesto al cobro en período voluntario desde el 10 de febrero de 2007 al 10 de abril de 2007, efectuando el pago en las oficinas de Aguas de Alcázar E.M.S.A., calle Rondilla de la Cruz Verde, 1 en horario de 10 a 13 horas, de lunes a viernes.

Transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Alcázar de San Juan, 1 de febrero de 2007.-El Alcalde, José Fernando Sánchez Bódalo.

Número 713

ALMADENEJOS
EDICTO

Exposición pública del padrón del servicio de suministro de agua potable, basura y depuradora del 4º trimestre de 2006.

Se pone en conocimiento de los interesados, a efectos de notificación colectiva según establecen los artículos 124.3 de la Ley General Tributaria y 88 del Reglamento General de Recaudación, que el padrón de suministro de agua potable, basura y depuradora de este municipio, correspondiente al 4º trimestre de 2006, se encuentra expuesto al público en el Ayuntamiento de Almadenejos por espacio de quince días hábiles para reclamaciones desde la fecha de la publicación de este edicto.

Que el período voluntario de pago de los recibos será de quince días hábiles desde la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia. Interrumpiéndose el período de cobranza en el caso de que se presenten reclamaciones durante la exposición pública del padrón.

Que finalizado el período voluntario de pago, las deudas no satisfechas quedarán incursas en la vía administrativa de apremio, exigiéndose el recargo legalmente establecido, así como las costas e intereses de demora que se devenguen.

Contra las liquidaciones contenidas en dichos padrones, en conformidad con el artículo 108 de la Ley 7/1985 y 14.2 de la Ley 39/22, podrán los interesados interponer recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes desde la presente publicación.

En Almadenejos, a 31 de enero de 2007.- El Alcalde, Nicolás Espinosa Feliciano.

Número 725

ALMODÓVAR DEL CAMPO

Aprobación del Acuerdo Marco del personal funcionario de este Ayuntamiento.

Doña María Luisa Mayor Morente, Secretaria del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo (Ciudad Real).

Certifico: Que en el acta de la sesión celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 29 de noviembre de 2006 y a la que asistieron los doce miembros de los que legalmente integran este órgano municipal y a resultas de su posterior aprobación, figura, entre otros, el siguiente acuerdo:

«VII.-APROBACIÓN ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Emitido dictamen por la Comisión Informativa de Personal, celebrada el día 6 de noviembre de 2006, favorable por los grupos P.S.O.E. e I.U., y pendiente de pronunciar en el Ayuntamiento Pleno por el P.P.; en relación con el Acuerdo Marco del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo.

Sometido el asunto a votación se aprueba por siete votos a favor (6 P.S.O.E. y 1 I.U.) y cinco abstenciones del P.P.».

Y para que conste y surta efectos donde proceda expido la presente, visada y sellada, en Almodóvar del Campo a siete de diciembre de dos mil seis.-La Secretaria, María Luisa Mayor Morente.-Vº Bº.-El Alcalde, Manuel Soria López.
ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL CAMPO
PREÁMBULO.

Determinación de las partes que conciertan el presente Acuerdo Marco:

Representación.-Las partes que han concertado el presente Acuerdo, son las siguientes:

1º. Representación de la empresa.-Constituida por representantes del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo.

2º. Representación de los trabajadores.-Constituida por representantes de la Federación Territorial de Puertollano de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (F.S.P.-U.G.T.), de la Confederación Sindical Independiente-Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (C.S.I.-C.S.I.F.) y de la Federación Sindical de Administraciones Públicas (F.S.A.P.-CC.OO.).

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito personal.

Las condiciones pactadas, contenidas en el presente Acuerdo, serán de aplicación para todo el personal funcionario e interino que presten sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo.

Artículo 2.-Ámbito temporal y denuncia del Acuerdo.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien, todo su contenido será de aplicación con carácter retroactivo desde el primero de enero de 2006, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007; de no ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación, éste quedaría tácitamente prorrogado por períodos sucesivos de un año.

Denunciado el presente Acuerdo, las partes se obligan a iniciar las negociaciones correspondientes en el plazo de un mes.

Artículo 3.-Unidad Acuerdo Marco.

El presente Acuerdo Marco, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada funcionario en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este Acuerdo Marco tendrán la consideración de obligatorias para todas las partes.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, de rango superior, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condiciones más beneficiosas para los funcionarios de esta Corporación.

Artículo 4.-Comisión Paritaria.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria, que será la encargada de la interpretación y

vigilancia de los principios y contenidos del presente Acuerdo. Esta Comisión estará compuesta por igual número de representantes de la Administración Local que de los Sindicatos. Cada parte podrá nombrar un asesor con voz pero sin voto.

Será Presidente de la Comisión el Concejal Delegado de Personal, que será el encargado de ordenar los debates y convocar las reuniones directamente o a petición del 50% de sus componentes.

La Comisión Paritaria contara con un Secretario, con voz pero sin voto, que será encargado de redactar las actas, enviar la documentación a sus componentes, preparar las reuniones, proveer la documentación de cada una de las sesiones y dar traslado de los acuerdos adoptados en las mismas.

Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del presente Acuerdo.

b) Informar, con carácter previo a la negociación, los criterios que hayan de regir los procesos de la Oferta de Empleo Público.

c) Entender, con carácter previo, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir informe en el plazo de quince días.

d) Seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo y control de su aplicación.

e) Aprobar y proponer la creación de nuevas categorías profesionales, incluyéndolas en el grupo correspondiente.

f) En las pruebas de aptitud, aprobará los criterios sobre las distintas pruebas a realizar, así como los porcentajes que cada prueba presente sobre el total de la puntuación, excepto en las del personal contratado, que será competencia del órgano que corresponda.

g) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en este Acuerdo.

h) Todo trabajador afectado por el contenido del presente Acuerdo, podrá trasladar a la Comisión Paritaria para su conocimiento, copia de las reclamaciones que formule ante la Administración, comunicando aquélla a la Concejalía de Personal las conclusiones y acuerdos adoptados.

Reglamento de la Comisión:

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo. Las decisiones que se pacten tendrán carácter vinculante para las partes firmantes, quedando reflejadas como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán ambas partes y se integrarán como parte del Acuerdo, dándole su correspondiente publicidad.

Las reuniones se convocarán al menos, una por trimestre, y con cinco días de antelación; la convocatoria será remitida a todos sus miembros incluyendo en ella el orden del día.

La Corporación facilitará la información que los miembros de la Comisión estimen necesaria para los asuntos a tratar en cada reunión.

Cualquiera de las partes podrá solicitar reunión extraordinaria, la cual deberá celebrarse como máximo a los cuatro días hábiles siguientes a la solicitud.

La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con al menos 3/4 de los miembros de la representación de cada parte.

CAPÍTULO II. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 5.-Promoción profesional.

La promoción profesional será regulada en todos los casos conforme a lo dispuesto en el R.D. 364/1995, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado.

Artículo 6.-Sistema de acceso provisión de puestos de trabajo.

6.1.-Sistema de acceso. El ingreso en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo se realizará mediante convocatoria anual de la Oferta de Empleo Público. No obstante, si las necesidades del servicio lo requieren, podrán ser convocadas y cubiertas por interinos aquellas plazas dotadas presupuestariamente y no cubiertas en la O.E.P. anterior, con la obligación de incluirlas en la siguiente O.E.P.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a O.E.P. y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

Los puestos de trabajo se determinarán mediante negociación entre las partes firmantes del presente acuerdo, con anterioridad a la confección del presupuesto.

6.2.-Oferta de Empleo Público. Anualmente, dentro del primer trimestre, se procederá a publicar la Oferta de Empleo Público.

La O.E.P. deberá contener necesariamente todas las plazas vacantes, entendiéndose como tales, las cubiertas mediante contrataciones temporales, que aparezcan como fijas en la relación de puesto de trabajo.

6.3.-Negociación de la Oferta de Empleo Público. A lo largo de los meses de enero y febrero de cada año, el Ayuntamiento negociará con los representantes sindicales los planes de oferta de empleo.

Dicha negociación comprenderá, al menos, el número de plazas, bases de la convocatoria, temarios, desarrollo de las pruebas, tribunales y, en su caso, la bolsa de trabajo.

6.4.-Plazos. El proceso de la Oferta de Empleo Público deberá comenzar el día uno de abril, produciéndose la resolución final el treinta y uno de octubre del mismo año.

La toma de posesión de los nuevos empleados públicos se producirá al mes siguiente al de la resolución del proceso, con un plazo máximo de un mes, contado a partir de la notificación de la resolución por la que se nombra funcionario público.

6.5.-Suspensión del contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos de aplicación de la legislación funcionarial, los empleados tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

1.-Ejercicio de cargo político representativo o funciones sindicales de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación a la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

2.-Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluido tanto la detención como la prisión provisional.

3.-Cuando sean autorizados por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un período superior a seis meses en Organismo Internacional, Entidades Públicas o Gobiernos Extranjeros, o en programas de cooperación internacional.

4.-Incapacidad temporal.

5.-Sanción derivada de expediente disciplinario.

6.-Fuerza mayor temporal, previo expediente.

7.-Durante el ejercicio del derecho de huelga.

8.-Por excedencia forzosa.

Al cesar las causas legales de suspensión, el funcionario tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

6.6.-Pérdida de la condición de funcionario.

Son causa de pérdida de condición de funcionario, las siguientes:

- a) Renuncia del funcionario.
- b) Pérdida de la nacionalidad española.
- c) Sanción disciplinaria de separación del servicio.
- d) Inhabilitación absoluta o especial.
- e) Jubilación.

6.7.-Provisión de vacantes. Las vacantes que se produzcan en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo, se proveerán de acuerdo con la O.E.P. y por el siguiente orden:

- 1.-Reingreso de excedente.
- 2.-Promoción interna.
- 3.-Turno libre.

6.8 a).-Reingreso de excedentes. El personal en situación de excedencia, podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca de igual o semejante categoría, estando obligado a solicitar por escrito el reingreso, así como a la presentación de declaración jurada de que no desempeña otro trabajo incompatible con el que pretende ocupar.

6.8 b).-Promoción interna. La Corporación favorecerá, que las plazas vacantes sean cubiertas mediante promoción interna, sin perjuicio de las particularidades establecidas legalmente en cada caso.

6.8 c).-Turno libre. Cerrado el proceso de reincorporación de excedentes y promoción interna, se procederá a convocar el turno libre, para lo cuál se convocará a las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo, al objeto de proceder a la negociación de todos sus extremos, de acuerdo con lo previsto en este artículo.

6.9.-Trabajos de superior categoría. El funcionario que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, percibirá la diferencia existente entre las retribuciones sueldo base, complemento destino y complemento específico de ambas categorías.

Artículo 7.-Provisión temporal puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo que queden vacantes por jubilación, incapacidad temporal superior a seis meses, excedencia, baja por maternidad, así como los puestos de nueva creación, serán cubiertos de manera accidental mediante concurso de méritos, hasta su provisión en propiedad.

CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 8.-Jornada laboral.

La jornada laboral de los trabajadores acogidos a este Acuerdo Marco será de mil cuatrocientas noventa y ocho horas anuales de trabajo efectivo para el año 2006, de lunes a viernes, sin perjuicio de los colectivos sometidos a turnos. Para el año 2006 la jornada semanal será de treinta y cinco horas. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos.

Con carácter excepcional, la Comisión Paritaria, podrá acordar que la jornada laboral en algunos servicios pueda ser de lunes a domingo, garantizando en todo caso los descansos previstos en la Ley.

El tiempo de descanso se considerará siempre como de trabajo efectivo; igualmente, los tiempos muertos no imputables al trabajador, así como los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan, se consideraran trabajo efectivo.

Artículo 9.-Calendario de trabajo.

Anualmente se elaborará un calendario laboral (teniendo en cuenta que el número de jornadas estará en función del cómputo anual) previo acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, existiendo un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios en cada centro de trabajo, siendo obligatorio su exposición antes del uno de enero de cada año.

Dicho calendario deberá contener como información mínima:

- El horario de trabajo.
- La jornada laboral de trabajo.
- Los días festivos, sábados y domingo.
- Planificación de vacaciones.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- El cuadrante del personal a turnos.

En todo caso se consideraran festivos, al menos, los siguientes días:

- Los días que incluye el calendario oficial de Castilla-La Mancha.
- Las Fiestas Locales.
- La festividad de Santa Rita.
- Los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 10.-Jornada reducida y horario especial.

El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que corresponda a dicha reducción de jornada.

Se establece el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida por Ley, podrán obtener a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así los determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda. Esta funcionarias tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos que establezca la Administración.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 11.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes natural o veintidós días laborales, disfrutados en quincenas o semanas, a elección del trabajador; en los casos de quincenas se darán comienzo los días 1 y 16.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de julio al 15 de septiembre. En todo caso se garantizará al trabajador una quincena de vacaciones en el periodo anteriormente citados.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

Artículo 12.-Licencias y permisos retribuidos.

Los empleados, previa solicitud y posterior justificación, tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes supuestos:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Establecer la concesión de diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

c) En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciocho semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada 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 del período de suspensión.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre 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.

En caso de parto prematuro y en aquellos 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 de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria.

d) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, o mayores de seis años discapacitados, minusválidos o con dificultades de inserción social y familiar, el permiso tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijos a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Estos permisos, letras c) y d), podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

e) Cuatro días laborales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde el lugar de su domicilio, el plazo será de un día laboral más.

f) Tres días laborales en caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde el lugar de su domicilio, el plazo será de un día laboral más.

g) Dos días por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

i) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración.

j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas diarias de ausencia en el trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora al inicio o al final, o en media hora al inicio y media hora al final. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

La funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Ocho días de asuntos propios, que podrán disfrutarse a elección del trabajador a lo largo del año y hasta el día 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Cuando el 24 y el 31 de diciembre se correspondan con sábados o domingos, los días de libre elección se incrementarán en dos.

l) Previo aviso y posterior justificación, los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para asistencia a consulta médica propia o de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad, siempre que la consulta se desarrolle dentro del horario de trabajo.

m) Un día natural en caso de bautizo, comunión o matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día en que se produzca el acontecimiento.

Artículo 13.-Excedencias y servicios especiales.

1.-Excedencia voluntaria.

a) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercicio otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cumplido el período de excedencia y, previa solicitud, el interesado tendrá derecho preferente a reingresar en aquella vacante de igual o similar categoría profesional a la que ocupaba con anterioridad.

b) Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para tender 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.

El período de excedencia será único para cada sujeto causante. Cuando un sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado

personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñan. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución. En el caso de excedencia por atención a hijos la reserva al puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia números de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

c) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los funcionarios cuando se encuentren en situación de servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación.

d) Los funcionarios que se encuentren en situación de excedencia voluntaria conservarán los derechos inherentes a categoría y antigüedad que tengan en el momento de solicitar la excedencia.

e) Cumplido el periodo de excedencia y previa solicitud del interesado se tendrá derecho preferente a reingresar en aquella vacante de igual o similar categoría profesional a la que se ocupaba con anterioridad.

Si el funcionario no solicita el reingreso en los plazos máximos expresados en los párrafos anteriores quedará extinguida su relación jurídica con el Ayuntamiento.

2.-Servicios especiales.

El funcionario pasará a la situación de servicios especiales con motivo de su designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. En estos supuestos se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a reserva de plaza y destino que ocupasen, con excepción de los de libre designación, para lo cual se estará a lo dispuesto en el apartado 1.e) de este artículo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

3.-Otras situaciones administrativas.

Además de las situaciones expresadas anteriormente, de conformidad con las previsiones del artículo 140.1 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y en los términos y condiciones señaladas por la normativa vigente, serán de aplicación las siguientes modalidades de situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios en Comunidad Autónoma.
- c) Expectativa de destino.
- d) Excedencia forzosa.
- e) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- f) Excedencia voluntaria incentivada.
- g) Suspensión de funciones.

CAPÍTULO V. ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 14.-Jubilación.

La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador los 65 años de edad, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre.

Sin perjuicio de asumir en materia de jubilación anticipada, la legislación que se promulgue durante la vigencia de este acuerdo, aquellos trabajadores que tengan cumplidos los 60 años de edad y reúnan las condiciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social en que estén encuadrados, podrán optar por la jubilación voluntaria anticipada a las siguientes edades y con los siguientes derechos, previo acuerdo de la Comisión Paritaria:

- Anticipo de la jubilación en un año: Complementar hasta el 100% de los derechos reconocidos por la Seguridad Social para la jubilación obligatoria.

- Anticipo de la jubilación en dos años: Complementar hasta el 95% de los derechos.

- Anticipo de la jubilación en tres años: Complementar hasta el 90% de los derechos.

- Anticipo de la jubilación en cuatro años: Complementar hasta el 85% de los derechos.

- Anticipo de la jubilación en cinco años: Complementar hasta el 80% de los derechos.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido en el momento de su pase a la situación de jubilación voluntaria o forzosa les será abonado un premio por jubilación de la siguiente cuantía:

- Por jubilación a los 60 años: 15 mensualidades.
- Por jubilación a los 61 años: 12 mensualidades
- Por jubilación a los 62 años: 9 mensualidades.
- Por jubilación a los 63 años: 7 mensualidades.
- Por jubilación a los 64 años: 4 mensualidades.
- Por jubilación a los 65 años: 1 mensualidad.

Una vez cumplida la edad de jubilación forzosa, y habiendo sido abonados por el Ayuntamiento los derechos descritos en este artículo, quedará suspendida toda relación jurídica del funcionario con el Ayuntamiento.

Artículo 15.-Ayuda por sepelio.

Se indemnizará a la unidad familiar con una ayuda por importe de 800 euros en entrega única, en caso de fallecimiento del trabajador/a funcionario de esta entidad local.

Artículo 16.-Asistencia jurídica.

La Corporación prestará asistencia jurídica a sus funcionarios en los casos de conflicto surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, y contratará una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil y penal ilimitada de cualquier contingencia que surgiera en acto de servicio, siempre que no se demuestre por resolución judicial negligencia o mala fe por parte del funcionario.

Artículo 17.-Póliza de seguros.

El Ayuntamiento mantendrá suscrita una póliza de seguros contra toda clase de accidentes corporales, con vigencia durante la horas de la jornada laboral, y una indemnización de 36.000 euros en caso de muerte o invalidez permanente.

Se entenderá jornada laboral desde una hora antes de su inicio hasta una hora después de su finalización.

Artículo 18.-Anticipos reintegrables.

Los funcionarios afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho, previa solicitud motivada, a anticipos reintegrables de las siguientes cuantías y finalidades:

Hasta 3.000 euros, a reintegrar en un plazo máximo de 12 meses, o hasta 4.809 euros, reintegrables en 24 meses como máximo. No se podrá solicitar nuevo anticipo mientras existan cantidades pendientes de reintegrar de otro anterior.

Artículo 19.-Ayudas a disminuidos.

Las prestaciones familiares por hijo o cónyuge a cargo, discapacitado físico o psíquico, aplicables a partir de la aprobación de dicho acuerdo serán de 105,18 euros por mes e hijo o cónyuge, más incremento que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el siguiente año, excepto si tiene trabajo retribuido.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 20.-Retribuciones.

1) Los conceptos retributivos de los funcionarios afectados por el presente Acuerdo Marco son los siguientes: Sueldo base, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones.

2) Estos conceptos retributivos se verán incrementados como mínimo en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley General de Presupuestos del Estado, además de los contemplados como consecuencia de la negociación del presente Acuerdo Marco.

3) Todo el personal acogido al presente Acuerdo Marco tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de Incapacidad Temporal a que el Ayuntamiento le abone el 100% de sus haberes por todos sus conceptos durante seis meses por año natural. Los casos excepcionales que puedan producirse, que superen los 6 meses, serán objeto de estudio por parte de la Comisión Paritaria.

4) Gratificación por servicios extraordinarios: Por los jefes de servicio se organizarán los correspondientes planes de trabajo, con el fin de prever las posibles circunstancias en las que pudiera ser preciso realizar dichos servicios extraordinarios.

Tendrán tal consideración todos aquellos servicios que se realicen sobre la jornada diaria establecida. Tendrán carácter estructural los que vinieran exigidos por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias almacenadas, los derivadas de averías que requieran reparación inmediata, así como los necesarios para mantenimiento o trabajos extraordinarios.

Las horas que se trabajen en concepto de servicios extraordinarios serán retribuidas según el grupo al que se pertenezca a razón de:

- Grupo A: 24 euros/hora.
- Grupo B: 18 euros/hora.
- Grupo C: 15 euros/hora.
- Grupo D: 12 euros/hora.
- Grupo E: 11 euros/hora.

Festivos o noches: 2 euros adicionales a la cantidad retribuida según el grupo.

Festivos y noches: 4 euros adicionales a la cantidad retribuida según el grupo.

Estas horas extraordinarias pueden a voluntad del trabajador:

a) Ser retribuidas según el grupo al que pertenezcan, garantizando siempre al trabajador por acudir al acto de servicio extraordinario, un mínimo de una hora y media; o bien:

b) Ser compensadas en descansos, sustituyendo las mismas por una compensación equivalente en días, a razón de una hora y media de descanso por cada hora real de trabajo, computándose el tiempo real trabajado inferior a treinta minutos como fracciones de media hora.

La compensación de horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos será a razón de dos horas de descanso por cada hora real de trabajo, computándose el tiempo restante (inferior a treinta minutos) en fracciones de media hora.

En todo momento se garantizará al trabajador por acudir al acto de servicio extraordinario y por un tiempo inferior a una hora, una compensación de una hora y media, o dos horas si el servicio extraordinario se produce en día festivo y domingo.

La acumulación en tiempo correspondiente a la compensación de horas extraordinarias no podrá exceder de quince días anuales, excepto condiciones especiales del puesto de trabajo. Todo aquel trabajador que en horas a compensar supere los días anteriormente mencionados, las horas extraordinarias se compensarán económicamente conforme lo dispuesto en este artículo.

Respecto a la secretaría de las comisiones informativas se fija un precio fijo de 38 euros, independientemente del tiempo de la duración de la misma.

La realización de servicios extraordinarios se registrará día a día y los Jefes de Servicio pasarán la relación correspondiente al departamento de personal el día 26 o siguiente hábil de cada mes, para incluirlas en la nómina del mismo o en el inmediato siguiente.

5) Con independencia de lo contemplado en el apartado anterior, a los trabajadores que la Corporación designe para la realización de servicios extraordinarios, previa aceptación voluntaria de aquéllos, se les asignará un plus de

disponibilidad equivalente a 50 euros mensuales. En este caso, las horas que se trabajen en concepto de servicios extraordinarios se compensarán con lo dispuesto en el artículo anterior.

Asimismo, los funcionarios que no tengan asignados dichos complementos y que en ocasiones puntuales, por ausencia de aquéllos, hayan de sustituirles, percibirán de los citados complementos la parte proporcional correspondiente.

6) Los funcionarios que por razones del servicio trabajen los días 24 y 31 de diciembre en el turno de noche, percibirán un plus de 100 euros, por cada una de ellas.

7) Los funcionarios que tengan que asistir a la celebración de juicios por actuaciones derivadas de sus funciones, percibirán por ello la cantidad 30 euros.

8) Los funcionarios que por razones de su servicio realicen desplazamientos con coche propio, percibirán 0,20 euros por kilómetro, contabilizando los de ida y vuelta.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 21.-Reconocimientos médicos.

Se establece la obligatoriedad de realizar, para todo el personal acogido a este Acuerdo, un reconocimiento médico general anual, adaptado en todo caso a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo. Dicho reconocimiento se realizará en el primer trimestre de cada año. El funcionario recibirá copia de cada uno de los informes médicos.

Si como consecuencia de dicho reconocimiento se descubriese en algún funcionario una enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que viene desempeñando, la Corporación, de mutuo acuerdo con el funcionario y previa información a los representantes de los trabajadores, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviera dotado, que no fuera inconveniente para la dolencia que padeciera, sin que en ningún caso se vean disminuidas las retribuciones que percibiera en su puesto de trabajo, excepto el complemento específico, que será el que corresponda al nuevo puesto de trabajo. Igualmente se considerará cuando la citada incapacidad se produzca como consecuencia de accidente sufrido por el trabajador.

Artículo 22.-Ropa de trabajo.

El Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo, dotará del equipo necesario y adecuado para el desarrollo de sus funciones.

La dotación será la de un equipo de verano y otro de invierno y su entrega será en septiembre para el de invierno y abril para el de verano.

La Comisión Paritaria acordará para cada servicio el equipo necesario tanto de invierno como de verano.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 23.-Derecho de reunión.

Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) El Delegado de Personal o representantes electos.

c) El lugar de reunión será el centro de trabajo y tendrán lugar, preferentemente, fuera de la jornada de trabajo. Cuando se solicite en jornada laboral, se hará con tiempo suficiente, garantizando un mínimo de 10 horas anuales.

Artículo 24.-Crédito horario sindical.

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de 21 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones sindicales, con la única obligación de comunicarlo a su Jefe de Servicio antes de su utilización.

Tendrá derecho al libre acceso por todas las dependencias municipales para el desarrollo de sus funciones sindicales, así como todos los demás derechos recogidos por la Ley.

Las organizaciones sindicales representativas en el Ayuntamiento podrán crear una bolsa de horas sindicales con el crédito horario de todos sus representantes (Delegados de Personal, Delegados Sindicales, Miembros de Juntas de Personal, Delegados de Salud, etc.) pudiéndose acumular dichas horas en cualquier miembro de la Sección Sindical, siendo la Ejecutiva Provincial o Comarcal de la organización sindical la responsable de la comunicación al Ayuntamiento, de la distribución y uso de dicho crédito horario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

a) En lo referente al articulado del presente Acuerdo Marco, en su capítulo de acción social, la dotación anual presupuestaria para esta ayuda será de 6.384,22 euros para el año 2006, incrementada con la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

b) Conforme a la resolución 29-10-2004, por la que se establecen para el año 2004 las cuantías de los componentes de la contribución individual del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado; para el año 2006 se destinará un 0,5% de la masa salarial del personal funcionario y laboral del sector público estatal, que no podrá experimentar un incremento global superior al 2% respecto de la establecida en el ejercicio de 2005, para financiar las aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación según la Ley 61/2003, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado, a planes de pensiones o contratos de seguros. Dichas aportaciones serán distribuidas individualmente de acuerdo con lo establecido en cada plan de pensiones, teniendo en cuenta lo indicado en el artículo 19. Tres de la citada Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para el personal acogido a este Acuerdo y miembros de su unidad familiar, se fija la cantidad de 15 euros, como precio del carné familiar de temporada por utilización de la piscina municipal.

Al personal acogido a este convenio, se le facilitará por el Ayuntamiento dos entradas para un espectáculo que elija el trabajador, de entre los que organice, como empresa, la Administración Municipal en las fiestas de septiembre de cada año.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación de Función Pública vigente.

Almodóvar del Campo, noviembre de 2006.

(Firmas ilegibles).

Número 700

ARENAS DE SAN JUAN

ANUNCIO

Acuerdo definitivo sobre la modificación de ordenanzas fiscales para el ejercicio 2007.

Transcurrido el plazo de 30 días de exposición al público del acuerdo provisional sobre modificación de ordenanzas fiscales para el ejercicio 2005, y no habiéndose presentado reclamación alguna a dicho acuerdo, este queda elevado a definitivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 39/88, contra el presente acuerdo los interesados legítimos podrán interponer recurso contencioso-administrativo a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

La presente modificación de ordenanzas fiscales, entrarán en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzará a aplicarse a partir del 1 de

enero de 2007, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas:

Recogida de basuras:

Se modifica el artículo 7 de la ordenanza de recogida de Basuras, quedando con la redacción siguiente:

- a) Por cada vivienda: 66,56 euros anuales.
- b) Carnicerías, panaderías y tiendas de ultramarinos: 119,80 euros anuales.
- c) Cooperativas, bodegas, fábricas de pan, quioscos, talleres, etc.: 99,84 euros anuales.
- d) Restaurantes, bares, cafeterías, discotecas, etc.: 213,00 euros anuales.
- e) Bancos y cajas de ahorros: 232,96 euros anuales.

Agua potable:

La modificación de tarifas de agua potable a regir en el año 2007 y reflejada a continuación:

0-15 m³: 0,60 euros/m³.

16-25 m³: 0,71 euros/m³.

26-35 m³: 0,76 euros/m³.

Más de 35 m³: 1,01 euros/m³.

Cuota de servicio: 3,93 euros/trimestre.

Cuota de amortización: 3,93 euros/trimestre.

Conservación: 2,08 euros/trimestre.

Arenas de San Juan, 31 de enero de 2007.-(Firma ilegible).

Número 636

ARGAMASILLA DE CALATRAVA

DECRETO

Acuerdo de caducidad de inscripciones de extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en la resolución de 28 de abril de 2005, de la Presidenta del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Cooperación Local por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre el procedimiento para acordar la caducidad de las inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente que no sean renovadas cada dos años, he resuelto, declarar la caducidad y acordar la baja en el padrón municipal de habitantes de esta localidad, de los ENCSARP, que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, sin que la misma se haya podido practicar, no han renovado su inscripción a las fechas siguientes:

- 31-01-2007: Jorge Eliecer Bermeo Restrepo.

Dicha resolución se publicará en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, procediéndose a la baja de los citados ENCSARP, con la fecha de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo decreta, manda y firma el señor Alcalde-Presidente, en Argamasilla de Calatrava, a 31 de enero de 2007.- El Alcalde, Fernando Calso Fernández.

Número 727

BOLAÑOS DE CALATRAVA

ANUNCIO DE LICITACIÓN

Licitación de obras de ampliación del alumbrado público de las calles Daimiel y Generalísimo de Bolaños de Calatrava.

Resolución del Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava, por la que se anuncia la contratación de las obras de ampliación y reforma del alumbrado público de las calles Daimiel y Generalísimo de Bolaños de Calatrava, por procedimiento abierto, mediante subasta, y tramitación urgente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la LCAP se anuncia subasta, por procedimiento abierto y