

Expediente	Persona/Entidad	Domicilio	Infracción	Fecha	Importe
2548/2006	ISABEL PIÑA LOPEZ	GONZALEZ GALLEGO,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	23/12/05	60,00
2554/2006	MARIA DEL MAR RIVERA CARBONELL	DEL MAR, 0010	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	29/12/05	60,00
2563/2006	MANUEL PRIETO MARTIN ALBO	EMILIO NIETO, 0024	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	29/12/05	60,00
2564/2006	ANGELA HERNANDEZ BENITO	ESTACION DE LA (PO), 0007	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	29/12/05	60,00
2582/2006	FRANCISCO VALENZUELA RUIZ	BLAS INFANTE (CL) BARCA	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	28/12/05	60,00
2585/2006	VIRGILIO OLIVA NOCETE	LLANOS (CM), 0020	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	28/12/05	60,00
2587/2006	PETRA RODRIGUEZ RABADAN MERINO	DON JORGE, 0001	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	28/12/05	60,00
2589/2006	MATIAS PINES GALLEGO	PAQUITA BAEZA, 0001	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	28/12/05	60,00
2619/2006	NARCISO RELUCIO CASTELLANOS	SEIS DE JUNIO, 0014 2	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	27/12/05	60,00
2629/2006	FERNANDO MUÑOZ RIO-PEREZ	CRISTO, 0068	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	23/12/05	60,00
2647/2006	JOSE MARIA MORENO FLORES	SOL (CL) CALA VINYAS,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2648/2006	FERNANDO GARCIA GOMEZ	CRUZ, 0006	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2654/2006	JULIAN VALERO MORALES	JUAN ALCAIDE, 0036	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2666/2006	JOSE MARIA MORENO MANZANARO	HERMANOS PINZON,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	30/12/05	60,00
2668/2006	MILAGROS ARIAS SERRANO	AÑO 1808, 0002 3 1-B	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2670/2006	PROCOBAN ESTILO S.L.	MIGUEL SERVET, 0033	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2683/2006	M. LLANOS MONTEAGUDO CONDE	SAN ISIDRO, 0030	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2690/2006	JOSE LUIS REDONDO MORENO	CARDENAL MONESCILLO	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2691/2006	RECREATIVOS VALDEPEÑAS S.A.	PINTOR MENDOZA,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2692/2006	CONSUELO TREJOS CORREA	DR. JOSE FDEZ. RENTERO,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2694/2006	BASILIO MORAN CALZADA	FRANCISCO DE ICAZA,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2706/2006	SPORT TRIBUS S.L.	CRISTO, 0029	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
2713/2006	MATIAS PINES GALLEGO	PAQUITA BAEZA, 0001	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	30/12/05	60,00
3439/2006	JOSE MARTI SOTO	TORRENT DE L'OLLA, DEL	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	04/01/06	60,00
3442/2006	MARIA SANDRA LUNA FERNANDEZ	CONSTITUCION, 0042	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	03/01/06	60,00
3458/2006	EUGENIO ALFARO CORTES	SAN COSME, 0014	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	02/01/06	60,00
3467/2006	JOSE MARIA MORENO FLORES	SOL (CL) CALA VINYAS,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	04/01/06	60,00
3481/2006	JOSE ANTONIO SANCHEZ FERNANDEZ	SANTO TOMAS, 0044	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	02/01/06	60,00
3490/2006	M. DEL CARMEN MEGIA GALAN	ESTACION DE LA (PO), 0054	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	04/01/06	60,00
3495/2006	AGRIPINA DELGADO GONZALEZ	CONSTITUCION, 0016	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	04/01/06	60,00
3501/2006	COMERDEL S.A.	CONSTITUCION, 0071	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	04/01/06	60,00
3522/2006	MANOS LIBRES S.L.	CASTELLANA (PO), 0293	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	03/01/06	60,00
3546/2006	SPORT TRIBUS S.L.	CRISTO, 0029	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	02/01/06	60,00
3550/2006	MARIA BELEN ROMERO HIDALGO	INMACULADA, 0006	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	02/01/06	60,00
3565/2006	JUAN CARLOS RUIZ CARRILLO	VELEZ, 0003 1-C	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	04/01/06	60,00
3569/2006	IGNACIA RUIZ FELIPE	JUAN J. MORENO, 0041	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	04/01/06	60,00
3578/2006	JOSE MARIA MORENO FLORES	SOL (CL) CALA VINYAS,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	03/01/06	60,00
3583/2006	M. DEL PILAR PLAZA DE LA GARCIA	SOLARES, 0001	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	03/01/06	60,00
3595/2006	AGRIPINA DELGADO GONZALEZ	CONSTITUCION, 0016	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	02/01/06	60,00
3601/2006	M. ROSARIO PORRAS SANCHEZ	RONDA, RESIDENCIAL (UR),	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	02/01/06	60,00
3611/2006	ANTONIO MONMENEU GOICOECHEA	CRISTO, 0044 3-D	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	02/01/06	60,00
3618/2006	CONSTRUCCIONES RESACON S.L.	BERNARDO BALBUENA	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	04/01/06	60,00
3629/2006	HOSTENAR DOS MIL UNO S.L.	CRISTO, 0086	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	03/01/06	60,00
3654/2006	ANDRES JIMENEZ LOPEZ	BUENSUCESO, 0033	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	12/01/06	60,00
3655/2006	IGNACIA RUIZ FELIPE	JUAN J. MORENO, 0041	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	12/01/06	60,00
3683/2006	MANOS LIBRES S.L.	CASTELLANA (PO), 0293	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	09/01/06	60,00
3693/2006	JUAN ANDRES JIMENO ARAQUE	VERACRUZ, 0040 3-D	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	07/01/06	60,00
3714/2006	DAVID DIAZ DIAZ	MOLINETA (TV), 0001 1-G	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	12/01/06	60,00
3728/2006	CONSTRUCTORA LAGUNA E HIJOS S.A.	PINTOR MENDOZA,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	11/01/06	60,00
3836/2006	ALEJANDRO GONZALEZ DUARTE	HERMANOS FELGUEROSO,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	07/01/06	60,00
3850/2006	IGNACIA RUIZ FELIPE	JUAN J. MORENO, 0041	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	05/01/06	60,00
3852/2006	GEFISA GESTION S.L.	SEIS DE JUNIO, 0113	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	05/01/06	60,00
3853/2006	MARIA JOSE GAMA ZARCERO	SANTA TERESA, 0010	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	05/01/06	60,00
3863/2006	MERCEDES ASENSIO LOPEZ	ZARZAS, 0005	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	11/01/06	60,00
3897/2006	IGNACIA RUIZ FELIPE	JUAN J. MORENO, 0041	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	09/01/06	60,00
3899/2006	ISABEL PIÑA LOPEZ	GONZALEZ GALLEGO,	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	09/01/06	60,00
3902/2006	FRANCISCA SANCHEZ LOPEZ	N. SEÑORA DE LAS	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	07/01/06	60,00
3952/2006	ANTONIO BERLANGA CHAVES	ANTONIO HUERTAS (AV),	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	14/01/06	60,00
3973/2006	JOSE GUERRA MATEOS	INFANTES (PL), 0002 1-2	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	14/01/06	60,00
3976/2006	JAVIER LOPEZ RUIZ DEL PORTAL	ALBALA, 0002	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	14/01/06	60,00
3994/2006	JUAN CARLOS RUIZ CARRILLO	VELEZ, 0003 1-C	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	13/01/06	60,00
4001/2006	SPORT TRIBUS S.L.	CRISTO, 0029	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	13/01/06	60,00
4002/2006	IGNACIO GOMEZ PEDRAGOSA	VIRGEN DE LA CABEZA	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	13/01/06	60,00
6068/2006	DAVID DIAZ DIAZ	MOLINETA (TV), 0001 1-G	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	20/01/06	60,00
6084/2006	DAVID DIAZ DIAZ	MOLINETA (TV), 0001 1-G	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	26/01/06	60,00
6169/2006	DAVID DIAZ DIAZ	MOLINETA (TV), 0001 1-G	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	24/01/06	60,00
6212/2006	DAVID DIAZ DIAZ	MOLINETA (TV), 0001 1-G	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. A	20/01/06	60,00
6283/2006	VICTOR MANUEL ESTEBAN ESTEBAN	OSCAR GARCIA BENEDI	O.M. Art. 008 Apdo. 02 Opc. B	26/01/06	60,00

Número de expedientes: 469.

Número 1.993

VILLARTA DE SAN JUAN

Acuerdo Marco del personal funcionario del Ayuntamiento de Villarta de San Juan.

El Ayuntamiento Pleno en su sesión de 10 de marzo de 2006, adoptó el acuerdo de aprobación del Acuerdo Marco

del personal funcionario del Ayuntamiento de Villarta de San Juan, cuyo texto íntegro es el siguiente:

ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE SAN JUAN

El presente Acuerdo Marco (en adelante A.M.) se concierda por un lado, por el Ayuntamiento de Villarta de San Juan,

representado por su Alcalde don Ángel Antonio Ruiz Palomares y la totalidad de los funcionarios del Ayuntamiento.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito funcional y personal.

El presente Acuerdo Marco, regula las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos que mantengan una relación jurídico-administrativa con el Ayuntamiento de Villarta de San Juan, y presten sus servicios en cualquiera de los centros dependientes del mismo (patronatos, empresas municipales, fundaciones, consejos locales, etc.) creados o que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 2.-Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

1.-El presente A.M. entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

2.-La vigencia del presente A.M. será desde el día siguiente de su publicación hasta el 31 de diciembre de 2008.

3.-De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente año a año, excepto en sus posibles anexos, que serán negociados en los dos últimos meses de cada ejercicio, previamente a la aprobación de los presupuestos de la Corporación para el ejercicio siguiente. En el caso de estar negociado el Acuerdo Marco, éste se considerará en vigor hasta la firma del nuevo. En todo caso, se garantiza lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

Artículo 3.-Vinculación a la totalidad.

El presente A.M., 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 trabajador/a en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este Acuerdo tendrán la consideración de mínimos y obligatorias para todos los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 4.-Principio de igualdad de oportunidades y trato.

1.-Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los representantes de los trabajadores (incluidos las centrales sindicales) vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o sancionado/a en razón de su sexo.

e) Se evitará en la redacción de convenios el lenguaje sexista.

2.-La Comisión de Seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 5.-Composición de la Comisión de Seguimiento.

1.-Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento con carácter vinculante y ejecutivo. Sus funciones son las que se atribuyen en el articulado del presente A.M.

2.-La Comisión de Seguimiento estará compuesta por tres miembros en representación de la Corporación y tres miembros en representación de los trabajadores, designados por las centrales sindicales firmantes.

Artículo 6.-Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

1.-La Comisión de Seguimiento, que estará presidida por el Alcalde del Ayuntamiento o persona en quien delegue, se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

2.-Los acuerdos de la Comisión requerirán, en todo caso, la mayoría absoluta de cada una de las partes, y quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación sindical, y se incluirán como parte integrante del A.M., dándoles la correspondiente publicidad en los centros de trabajo.

3.-La Comisión de Seguimiento, a través de su Presidente y/o a propuesta de cualquiera de los sindicatos firmantes de este Acuerdo, podrá convocar a sus reuniones a aquellos trabajadores cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación del presente Acuerdo.

4.-Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento, tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias se remitirán a todos los miembros de la misma, con diez días de antelación, y se pondrá a disposición desde la convocatoria la documentación para su discusión. Las reuniones se realizarán en la primera quincena del mes que corresponda.

5.-El orden del día se elaborará en virtud de las propuestas presentadas por las representaciones del Ayuntamiento, o por los sindicatos firmantes, con anterioridad a la reunión semestral donde figurará como primer punto la aprobación y firma del acta de la reunión anterior.

6.-Se convocarán reuniones extraordinarias a instancia de cualquiera de los sindicatos integrantes de la Comisión de Seguimiento o de la Administración, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual deberá ir acompañada de la oportuna documentación justificativa. Las actas de estas reuniones se aprobarán y firmarán al término de cada una de ellas.

7.-Para quedar válidamente constituida la Comisión de Seguimiento será necesaria la presencia como mínimo de dos tercios de los miembros representantes de cada una de las partes.

Artículo 7.-Funciones de la Comisión de Seguimiento.

1.-Son funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

1. Interpretación del articulado o del A.M.

2. Vigilancia y exigencia de cumplimiento de lo pactado.

3. Estudiar y ejecutar todas aquellas reclamaciones que se le formulen, comunicando sus conclusiones y acuerdos al interesado y a la Administración.

4. Actualización de las normas del Acuerdo cuando venga determinado por disposiciones legales.

5. Estudiar e informar previamente, la modificación, supresión o creación de puestos de trabajo dentro del organigrama municipal para su encumbramiento en la rama, grupo y subgrupo que pudiera corresponderle.

6. Las que expresamente se determinen en este Acuerdo.

2.-La Comisión de Seguimiento podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un operativo desarrollo de sus funciones, quedando la Administración obligada a facilitar los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de las citadas comisiones.

3.-Todo trabajador afectado por el contenido del presente A.M. podrá trasladar a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento, copia de las reclamaciones que formule ante la Administración. Comunicando aquella a la Alcaldía-Presidencia las conclusiones o acuerdos tomados.

4.-La Comisión de Seguimiento estará obligada a tratar en la primera reunión ordinaria siguiente a la fecha en que fuesen presentadas ante la misma, las solicitudes, planteamientos o reclamaciones realizadas por el personal afectado por el presente Acuerdo, debiéndose notificar el acuerdo tomado en un período no superior a cuarenta días contados

desde la fecha de registro de la solicitud. De no recibir ninguna contestación, se entenderá que se accede a lo solicitado por el trabajador.

CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 8.-Horario. Jornada laboral.

1.-El horario de trabajo con carácter general será de 8 a 15 horas de lunes a viernes con excepción de aquellos servicios que realizan un horario distinto. Si el computo de horas fuera inferior al mínimo establecido legalmente, se compensará según acuerdo previo. En los servicios que, por sus singulares características, debiera implantarse un horario distinto, éste será negociado durante los dos últimos meses del año anterior a su entrada en vigor. No obstante, los turnos del sábado por la mañana se podrán volver a realizar por necesidades del servicio y según acuerdo previo.

En temporada de verano el horario será la misma de 8 a 15 horas (se considerará temporada de verano del 15 de junio al 15 de septiembre).

Igualmente se establecerá un horario de atención al público de 10 a 14 horas. Se disfrutará una pausa de treinta minutos en la jornada de trabajo computable de trabajo efectivo, en caso de jornada continuada.

2.-La jornada laboral de la Policía Local y otros servicios ajenos a la Administración será fijada exclusivamente por negociación con la Policía y estos servicios.

3.-Se establecen como festividades locales los días 24 de enero y 24 de junio.

4.-Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos.

5.-Día de Santa Rita patrón de los funcionarios, 22 de mayo.

Artículo 9.-Servicios especiales y extraordinarios.

1.-Solo se realizarán servicios especiales o extraordinarios fuera de la jornada laboral cuando sean imprescindibles o estrictamente necesarios por razones de servicio.

2.-Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral reflejada en el artículo 8 del presente A.M.

3.-La asistencia de cualquier funcionario a las sesiones de las comisiones de la Corporación o de cualquier otro organismo municipal, serán incluidas en el concepto retributivo de gratificaciones. Las retribuciones de los funcionarios por las asistencias a estas sesiones se determinarán por acuerdo plenario.

4.-Las horas extraordinarias se retribuirán de la siguiente forma:

- Horas extras normales: 10,8 euros/hora.
- Horas extras festivas o nocturnas: 12,6 euros/hora.
- Horas extras festivas y nocturnas: 14,4 euros/hora.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 11.-Conceptos retributivos.

1.-Los conceptos por los que se retribuirá el trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Villarta de San Juan, serán los siguientes, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 30/84, y en la normativa dictada en la actualidad o que en un futuro pudiera dictarse en materia de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local:

A) Retribuciones básicas:

- Sueldo.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

B) Retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Productividad.
- Gratificaciones.

2.-Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año y como mínimo en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios o Empleados Públicos.

3.-Las condiciones que integran los conceptos retributivos de los complementos de destino y específico, serán las definidas por los acuerdos de la Mesa General de Negociación relativos a la catalogación de los puestos de trabajo existentes y a las modificaciones, que previa negociación puedan incluirse en cada ejercicio.

Artículo 12.-Retribuciones básicas.

1.-Sueldo base: Es la retribución que corresponde a cada funcionario por mes completo de prestación de servicios según el grupo al que pertenece.

2.-Trienios: Es la retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devengan en el mes en que se cumplan tres años y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública.

3.-Pagas extraordinarias: Los funcionarios acogidos al presente A.M. percibirán como mínimo dos pagas extraordinarias en la cuantía que se determine por parte de la legislación reguladora de la materia y se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

Artículo 13.-Retribuciones complementarias.

1.-Complemento de destino: Retribuye el nivel del puesto de trabajo que se desempeña.

2.-Complemento específico: Retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, o penosidad. Durante la vigencia del presente A.M. y siempre que se mantengan las condiciones del puesto de trabajo, el complemento específico será el determinado en el catálogo de puestos de trabajo, teniendo los incrementos que para el I.P.C., se prevean en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3.-Productividad: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con el que el funcionario desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

4.-Gratificaciones por servicios extraordinarios: Se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del presente A.M.

5.-Disponibilidad horaria.

6.-Otras retribuciones: Se abonará en la cuantía que negocien los sindicatos, ya sea con el gobierno central o autonómico consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo, o del reconocimiento de una deuda social o de cualquier otra circunstancia sobrevenida.

7.-La cuantía de los conceptos retributivos enumerados (retribuciones básicas complementarias) para cada uno de los funcionarios acogidos al presente A.M., figuran en anexo unido al presente.

8.-El abono de las retribuciones se efectuará dentro de los últimos cinco días de cada mes, excepto las del mes de diciembre que se abonarán entre los días 20 y 22.

Artículo 14.-Indemnizaciones por razón del servicio.

1.-Para todos los funcionarios que realicen servicios fuera de la localidad, donde se encuentre ubicado su centro laboral, se establecen las siguientes dietas.

- Dieta por prestación de servicios fuera de la localidad: 18,00 euros.

2.-Los funcionarios que por necesidades del servicio hubieran de desplazarse fuera del término municipal con sus propios medios de locomoción, recibirán una indemnización en la cuantía que aparezca determinada por Ley.

3.-Asimismo se abonará por parte del Ayuntamiento a los funcionarios municipales, previa presentación de factura, los gastos que se ocasionen para la realización de las tareas propias de la función pública.

A la Policía Local se le abonará los gastos que le ocasione la posesión del permiso de conducir vehículos policiales.

Artículo 15.-Incapacidad Temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal, se abonará a los trabajadores el 100 por 100 de las retribuciones que sean consustanciales al puesto de trabajo.

Artículo 16.-Incremento salarial.

El personal funcionario incluido en este A.M., verá incrementadas sus retribuciones para los años de vigencia del presente acuerdo, como mínimo en la cuantía establecida en la catalogación de puestos de trabajo, más el incremento que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios.

CAPÍTULO V. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 17.-Vacaciones.

1.-Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán preferentemente los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones se disfrutaran por períodos máximos de quince días.

2.-Los funcionarios tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más 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 establecidos.

3.-La Comisión de Seguimiento, antes del 31 de marzo del año en curso deberá de elaborar el calendario de vacaciones, una vez conocidas las preferencias de todos los funcionarios. El trabajador afectado, conocerá las fechas del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación, como mínimo, todo ello sin perjuicio de cualquier cambio o modificación, que podrá efectuarse, sin que dicho cambio o modificación afecte al servicio o a otros compañeros.

4.-Los períodos de I.T. por enfermedad, accidente, accidente no laboral o baja maternal inferiores a un año se computarán como servicio activo a efectos de vacaciones.

5.-El período de vacaciones se interrumpirá en caso de I.T.

6.-En caso de jubilación el funcionario afectado, disfrutará de sus vacaciones íntegras, así como de todos los días por asuntos propios, independientemente del mes de su jubilación, en el año natural de la misma.

Artículo 18.-Licencias, y permisos.

1.-El funcionario, previa justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, cuando se justifique ésta mediante certificación de su inscripción en el registro correspondiente.

B) Por nacimiento o adopción de hijos, dos días. Si el nacimiento se produce fuera de la localidad cuatro días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos fuera de ella.

D) Para concurrir a oposiciones, exámenes finales o parciales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

E) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas propias o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

H) Siete días naturales por asuntos particulares más el 24 y el 31 de diciembre. Estos días se ampliarán a nueve si el 24 y 31 de diciembre fueran sábado o domingo, que no podrán acumularse a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, solicitándoles

con 48 horas de antelación y sin justificación alguna. Excepcionalmente y previa justificación se podrán solicitar con menos de 48 horas, cuando se trate de casos urgentes. Este tipo de licencias se deberán disfrutar dentro del año natural, y en todo caso antes del día 15 de enero del año siguiente.

J) Un día por matrimonio de familiares, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad.

K) En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de ciento cuarenta días ininterrumpidos, que serán ampliables a petición a ciento sesenta días en caso de partos múltiples. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Este permiso conlleva la reserva en el puesto de trabajo.

L) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el/la funcionario/a tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

M) Por fallecimiento de familiares, hasta segundo grado, dos días. Si se produjera fuera de la localidad cuatro días.

N) Por enfermedad grave de familiares, hasta segundo grado, dos días.

Ñ) Por intervención quirúrgica de familiares, hasta segundo grado, tres días.

Durante el periodo de duración de este permiso, es decir el permiso por nacimiento de un hijo o de adopción, el Excmo. Ayuntamiento de Villarta de San Juan se compromete a hacer efectivo el 100% de las retribuciones del/a trabajador/a, hasta que el mismo se haga efectivo por la Seguridad Social de conformidad con la legislación vigente. En este caso el/la trabajador/a afectada se compromete a reintegrar las cantidades recibidas, una vez le sean abonadas por la Seguridad Social los salarios retrasados.

Artículo 19.-Permisos no retribuidos.

1.-El funcionario que lleve un mínimo de dos años de servicios efectivos, podrá solicitar licencia no retribuida y su duración no podrá exceder en ningún caso de tres meses por cada año. No se podrá solicitar ni conceder nueva licencia en estas condiciones si no ha transcurrido al menos dos años desde el disfrute de la concedida en último lugar.

2.-En el caso de disfrute de estos permisos, las vacaciones anuales se deducirán en la proporción correspondiente.

Artículo 20.-Situaciones administrativas.

Las diferentes situaciones administrativas diferentes del servicio activo, en las que pueden encontrarse los funcionarios del Ayuntamiento de Villarta de San Juan, serán aquellas que establezcan por la normativa reguladora de la función pública, tanto del Estado como de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, según sus respectivas competencias y para su regulación se estará igualmente a lo que disponga la citada normativa aplicable.

Artículo 21.-Protección al embarazo.

1.-Las partes firmantes del presente A.M. entienden el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

2.-La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. En este caso la Comisión de Seguimiento propondrá a la Corporación el cambio de puesto de trabajo, que en ningún caso supondrá modificación en su categoría, ni merma de sus derechos económicos. Finalizada la causa que motive el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto

de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a la situación de I.T. siempre previo informe del especialista.

3.-Durante las bajas de I.T. por causas de embarazo la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de su salario real.

4.-La trabajadora gestante tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación del parto. Igualmente la trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales. La concesión de estos derechos, están condicionados a la justificación de la necesidad de los mismos.

CAPÍTULO VI. PROTECCIÓN SOCIAL

Artículo 22.-Seguro de accidentes y ayudas médicas.

1.-El Ayuntamiento cubrirá los riesgos de muerte, derivada de accidente e invalidez, en los grados de total (en el caso de que le impidiera trabajar en el Ayuntamiento) absoluta y gran invalidez, mediante la suscripción de una póliza de seguros, en un capital de 18.000 euros, por funcionario afectado por este acuerdo.

El importe de la citada póliza de seguros se abonará al cien por cien por el Ayuntamiento y, en caso de que las pólizas no estuviesen renovadas, o no se hubiesen formalizado, a la entrada en vigor del presente acuerdo, el Ayuntamiento se hará cargo de las obligaciones contraídas.

2.-El Ayuntamiento de Villarta San Juan abonará a los funcionarios municipales la cuantía proporcional del importe de las facturas que se presenten por asistencia médica y aparatos protésicos.

La cuantía proporcional se determinará de la siguiente forma:

- Hasta 150 euros x 50% = 75 euros.
- Hasta 300 euros x 30% = 90 euros.
- Hasta 600 euros x 20% = 120 euros.
- Hasta 1.000 euros x 15% = 150 euros.
- Mil euros en adelante = 10% máximo.

Artículo 23.-Jubilación anticipada.

1.-La jubilación de los funcionarios tendrá lugar:

- a. Forzosamente por cumplimiento de la edad.
- b. De oficio o a petición del interesado, por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones.
- c. A instancia del interesado, por haber cumplido sesenta años de edad y haber completado treinta años de servicios efectivos.

La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

2.-Los funcionarios que opten por la jubilación anticipada entre los 61 y 64 años de edad, previo acuerdo de la Corporación, tendrán derecho a percibir una compensación económica, según se establece en la siguiente escala:

- A los 61 años: 17 mensualidades.
- A los 62 años: 16 mensualidades.
- A los 63 años: 13 mensualidades.
- A los 64 años: 6 mensualidades.

3.-A efectos de cálculo de dicha compensación, se tendrán en cuenta tanto las retribuciones básicas como las complementarias que percibiera el funcionario afectado, en el momento de optar por la jubilación anticipada.

Artículo 24.-Anticipos reintegrables.

1.-Los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Villarta de San Juan tendrán derecho, previa solicitud a anticipos reintegrables, por importe de tres mensualidades de sus retribuciones básicas y complementarias, con un límite máximo de 3.000,00 euros las cuales serán reintegradas en un plazo máximo de doce mensualidades.

2.-Estos anticipos serán concedidos o denegados en el plazo máximo de treinta días, a contar desde su solicitud. Ante la circunstancia de no poder ser concedidos todos los anticipos solicitados, tendrán preferencia para su concesión aquellos funcionarios con el salario más bajo.

CAPÍTULO VII. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. CATÁLOGO Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. SISTEMAS DE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 25.-Organización del trabajo.

1.-Entendiendo que la organización del trabajo, es una facultad del Ayuntamiento, y desde una concepción de corresponsabilidad en esta tarea de los trabajadores, para lograr una mejora de los servicios prestados a lo ciudadanos, se constituirá en los dos meses siguientes a la entrada en vigor del presente acuerdo, una Comisión de Organización de carácter técnico y consultivo con la siguiente representación:

- Dos miembros del Ayuntamiento.
- Dos miembros de la parte social, firmantes del presente Acuerdo.

2.-Los objetivos que deberá cubrir esta Comisión de Organización serán:

- Estudiar y evaluar las condiciones de trabajo en los diferentes centros o servicios, desde el marco de lo dispuesto en el Catálogo de puestos de trabajo vigente.
- Proponer cuantas ideas se consideren beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo.
- Trasladar a la Comisión de Seguimiento o a la Mesa General de Negociación cuantas sugerencias le sean comunicadas por sus representados.

3.-Esta Comisión de Organización para el mejor desarrollo de sus funciones, podrá solicitar la presencia de dos trabajadores del área correspondiente, elegidos por y entre los trabajadores afectados de dicha área.

4.-En cualquier caso, antes de la aplicación de cualquier modificación de las condiciones de trabajo, deberá de negociarla en la Mesa General de Negociación. En caso de no llegar a un acuerdo y en atención de evitar conflictos judiciales, se nombrará un árbitro por unanimidad entre las partes cuyo dictamen será obligatorio.

Artículo 26.-Catálogo y relación de puestos de trabajo.

1.-El catálogo y relación de puestos de trabajo, es el instrumento técnico a través del cual se ordena orgánica y funcionalmente a los empleados públicos del Ayuntamiento. En ningún caso podrán desprenderse de la R.P.T. tratos diferenciadores ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de algún área, departamento o unidad por encima de los que conforman el conjunto del Ayuntamiento.

2.-La relación de puestos de trabajo (en adelante R.P.T.) será un documento unitario y homogéneo que reflejará en todo momento la totalidad de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Villarta de San Juan y entes autónomos relacionados con el mismo, sin que puedan ser excluidos de la misma puesto alguno en orden a la relación jurídica contractual o cualquier otra circunstancia por la que estén cubiertos.

3.-La R.P.T. conteniendo las retribuciones tanto básicas como complementarias de los distintos puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Villarta de San Juan. Se establece el compromiso de realización de una R.P.T. por parte del Ayuntamiento de Villarta de San Juan que será parte integrante de este Acuerdo Marco como anexo II del mismo, debiendo ser actualizada anualmente con el incremento que, en cada caso, se establezca para cada puesto de trabajo. En tanto en cuanto se aprueba la R.P.T. las retribuciones serán las que se establezcan en la plantilla de personal y el anexo de personal del presupuesto general del Ayuntamiento de Villarta de San Juan.

Artículo 27.-Oferta Pública de Empleo.

1.-Anualmente, una vez aprobado el presupuesto general, se procederá a publicar la Oferta Pública de Empleo (en adelante O.P.E.) con una dotación de plazas que será determinada por el pleno de la Corporación.

2.-La toma de posesión de los nuevos funcionarios se producirá según se prevean las bases de la convocatoria, con un plazo máximo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación de la relación definitiva de aprobados.

3.-El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento de Villarta de San Juan se realizará mediante la convocatoria anual de la O.P.E. No obstante y por necesidades del servicio, podrán ser convocadas y cubiertas interinamente aquellas plazas dotadas presupuestariamente y no cubiertas en la O.P.E. anterior, con la obligación de incluirlas en la siguiente convocatoria de la O.P.E.

4.-Toda selección del personal funcionario, ya sea de carrera o interino deberá realizarse conforme a la O.P.E. y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Estará representado el representante de los funcionarios.

Artículo 28.-Suspensión de la relación funcional.

1.-Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/84, el funcionario afectado por el presente A.M. tiene derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención como la prisión provisional.

b) Incapacidad Temporal.

c) Sanción disciplinaria.

d) Fuerza mayor temporal, previo expediente.

e) Durante el ejercicio del derecho de huelga.

2.-Al cesar las anteriores causas, el funcionario afectado tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 29.-Extinción de la relación funcional.

Son causas de extinción las siguientes:

A) Sanción derivada de expediente disciplinario.

B) Renuncia del funcionario.

C) Jubilación.

D) Fallecimiento, Gran Invalidez o Invalidez Permanente, ya sea total o absoluta.

E) La solicitud del funcionario, aceptada por la Corporación.

Artículo 30.-Turno libre.

1.-Cerrado el proceso de reincorporación de excedentes y promoción interna, se procederá a convocar el turno libre, para lo cual se convocará a las centrales sindicales firmantes del presente acuerdo, al objeto de proceder a la negociación de todos sus extremos, incluidas las bases que deberán ordenar el proceso selectivo.

Artículo 31.-Trabajo en régimen de turnos.

1.-En los centros de trabajo o en los servicios sujetos a régimen de turnos, las plantillas de distribución de servicios y horarios se realizarán por períodos trimestrales, y se harán públicas antes del día 20 del mes anterior a su aplicación. Salvo casos de extrema necesidad, y previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento, estas plantillas no podrán ser alteradas.

2.-Se admiten los cambios que se produzcan por acuerdo mutuo entre los compañeros de un mismo servicio.

3.-En cualquier caso, se garantiza:

a) Un reparto equilibrado de festivos y fines de semana entre todos los funcionarios de un mismo servicio.

b) Ningún funcionario prestará servicios más de dos fines de semana consecutivos.

Artículo 32.-Cambio de puesto de trabajo.

1.-Cambio de puesto de trabajo por problemas físicos o psíquicos. Los funcionarios que por motivos de accidente, enfermedad común o laboral etc., así como los que tengan disminuida su capacidad tanto física como psíquica, siempre según la definición otorgada por la legislación, resulten incapacitados, sin importar su grado, serán destinados a un

puesto de trabajo adecuado a sus condiciones y que pueda ser desempeñado por el mismo. Para proceder a la adaptación del puesto de trabajo se tramitará expediente, con la intervención obligatoria de la Comisión de Seguimiento.

2.-El cambio de puesto de trabajo por problemas físicos o psíquicos se deberá producir previo informe elaborado por un Centro Base del Insalud o de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

3.-Cambio de puesto de trabajo por retirada del carné de conducir: Para los trabajadores/as que conducen vehículos municipales a los que por sanción administrativa o judicial, les fuera retirado su permiso de conducir, se le garantiza otro puesto de trabajo en tanto dure tal sanción, todo ello sin merma en sus retribuciones, salvo que la sanción de deba a negligencia manifiesta.

Artículo 33.-Trabajos de superior o inferior categoría (movilidad funcional).

1.-Cuando así lo exigieran las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por el período máximo de 18 meses. Todo ello salvo acuerdo con la parte social.

2.-Si superado este tiempo existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste será cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes previstos en el presente acuerdo.

3.-Cuando se desempeñe un trabajo de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la ocupada.

4.-Si por necesidades perentorias o imprevisibles, el Ayuntamiento precisara destinar a un funcionario a realizar tareas de inferior categoría a la ostente, que no se encuentren recogidas en la descripción de funciones que para el citado puesto establezca la relación de puestos de trabajo, podrá exigir su desempeño por tiempo no superior a dos meses dentro del mismo año, salvo acuerdo expreso entre las partes, manteniendo las retribuciones y demás derechos pertenecientes a la categoría profesional del funcionario afectado y previa comunicación a la Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.-Calificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos serán consideradas como leves, graves o muy graves.

Artículo 35.-Faltas leves.

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que deban ser calificados como falta grave o muy grave.

Artículo 36.-Faltas graves.

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no sponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado sponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses. Cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Corporación.

o) La grave falta de consideración con los administrados.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 37.-Faltas muy graves.

Son faltas muy graves.

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las funciones públicas.

b) Toda actuación que sponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.

k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

m) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Artículo 38.-Sanciones disciplinarias.

La comisión de cualquiera de las faltas anteriores, dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones, en función de su calificación.

1.-Por faltas leves:

A) Apercibimiento.

B) Deducción proporcional de retribuciones cuando se trate de una faltar por incumplimiento de la jornada de trabajo.

C) Suspensión de funciones de 1 a 15 días.

2.-Por faltas graves:

A) Suspensión de funciones de 16 días a 6 meses.

B) Suspensión de empleo y sueldo de 6 meses y un día a un año.

3.-Por faltas muy graves:

A) Suspensión de funciones y sueldo de 6 meses y un día a un año.

B) Separación del servicio.

4.-No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, y de conformidad con la legislación vigente.

5.-Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado y comunicación a las centrales sindicales firmantes del presente acuerdo que deberá de evacuarse de forma preceptiva y obligatoria.

6.-La regulación establecida en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las peculiaridades contenidas en la normativa, con respecto a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Artículo 39.-Prescripción de las faltas.

1.-Las faltas leves prescribirán al mes; las graves a los dos años y las muy graves a los seis años. El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiese cometido.

Artículo 40.-Régimen disciplinario para el acoso sexual.

1.-Todo comportamiento o situación que atenté contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores y trabajadoras que conlleve conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social de 7 de abril de 1988. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato o relación contractual no indefinida, la sanción se aplicará en su grado máximo.

2.-Los representantes de los trabajadores, centrales sindicales y el personal al servicio de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del/la trabajador/a procurando silenciar su identidad.

CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL.

SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 41.-Salud laboral.

En esta materia se estará lo dispuesto en el artículo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, garantizándose el ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura, que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

Artículo 42.-Delegados de Prevención y Comité de Salud Laboral.

1.-Los representantes de los empleados públicos, tendrán la consideración de Delegados de Prevención o de Salud y gozarán de los mismos derechos, garantías y crédito horario que los Delegados de Personal, Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa.

2.-Se creará un Comité de Salud Laboral integrado por un representante de la Corporación y uno de los sindicatos firmantes del presente A.M. y tendrá competencias para el conjunto de los empleados del Ayuntamiento, y sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de mapas de riesgos y evaluaciones ambientales necesarias.

- Determinación de los riesgos laborales existentes, su gravedad y extensión.

- Fijar objetivos preventivos, plazos o fases de su desarrollo, y forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.

- Elaboración de un plan complementario de formación de los empleados públicos y sus representantes.

- Cualesquiera otras funciones que le otorgue la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Salud Laboral.

Artículo 43.-Formación en salud laboral.

La formación ocupa un lugar central en las actividades preventivas. Por ello el Ayuntamiento organizará o facilitará la formación en salud laboral que sea necesaria, sobre aquellos riesgos a que se encuentren sometidos en su puesto de trabajo. Esta formación se impartirá siempre que haya un cambio tecnológico.

Artículo 44.-Medicina preventiva.

Con el fin de llevar a cabo una eficaz labor preventiva, el Ayuntamiento creará o concertará un Gabinete de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo. Su función básica será la de asesorar a la empresa y a sus trabajadores de aquellas condiciones necesarias para lograr una media de trabajo sano y seguro. La orientación de su función tendrá por objeto una prevención en origen de los riesgos laborales.

Artículo 45.-Revisiones médicas.

1.-Anualmente se efectuará un reconocimiento médico, que incluirá un examen cardiovascular, en horas de trabajo a todos los funcionarios, de cuyo resultado se dará conocimiento al interesado.

2.-El funcionario que actúe con pantallas de ordenador deberá pasar obligatoriamente una revisión oftalmológica cada seis meses.

3.-El Ayuntamiento se compromete a elaborar anualmente en el primer trimestre un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 46.-Vestuario de trabajo.

1.-El Ayuntamiento está obligado a proporcionar prendas de trabajo en concordancia con el puesto y la función que se realice.

El número de prendas a proporcionar para aquellos funcionarios que requieran uniforme o vestuario de trabajo, será el siguiente:

- Dos conjuntos o monos anualmente, para Operarios de Servicios Múltiples.

- Un Uniforme de la Policía Local en cada período de dos años.

- Dos camisas de forma anual

- Un par de zapatos anualmente.

- Guantes, los que sean necesarios.

- Un anorak cada dos años.

- Equipos y prendas reflectantes o de seguridad para la Policía Local y para aquellos servicios que comporten un riesgo.

2.-Se establecen los meses de octubre y noviembre para la entrega de las prendas de trabajo citadas, y su uso será obligatorio.

CAPÍTULO X. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 47.-Delegado de Personal.

Corresponde al Delegado de Personal las facultades, obligaciones y derechos que le reconoce la Ley 9/1987 de 13 de mayo de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 48.-Centrales Sindicales.

1.-Las Centrales Sindicales, ejercerán sus funciones en el Ayuntamiento de Villarta de San Juan, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y en la mencionada Ley 9/1987 de 13 de mayo.

2.-El Ayuntamiento se compromete a facilitar a las Centrales Sindicales, todos los medios necesarios para un mejor desarrollo de sus funciones, incluida la instalación de un tablón de anuncios donde colocar la información sindical.

Artículo 49.-Representación sindical en Comisiones Informativas.

El Delegado de Personal, Secretario General Sindical y las Centrales Sindicales firmantes del presente A.M. estarán representadas en la Comisión Informativa de Personal, y en otras comisiones informativas cuando se traten temas o tomen decisiones sobre cualquier materia de personal, y las condiciones de su participación serán objeto de negociación. La Corporación está obligada a facilitar a la representación sindical el orden del día.

CAPÍTULO XI.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 50.-Derechos sindicales.

El régimen de promoción de los derechos sindicales y de representación, se contiene en el anexo I del presente A.M., del que forma parte integrante e inseparable.

CAPÍTULO XII. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 51.-Clasificación profesional.

1.-Todos los funcionarios que ingresen al servicio del Ayuntamiento de Villarta de San Juan se integrarán en el grupo que les corresponda, de acuerdo con los siguientes niveles de titulación:

Grupo A: Titulados superiores.

Grupo B: Titulados de grado medio o equivalente.

Grupo C: Titulados de Bachiller Superior o equivalente.

Grupo D: Graduados Escolares, F.P. de primer grado o equivalente.

Grupo E: Estudios primarios o equivalentes.

2.-La integración se producirá en el grupo cuya titulación sea exigida para el desempeño del puesto, respetándose siempre los acuerdos administración-sindicatos.

Artículo 52.-Formación Profesional.

1.-Las partes firmantes del presente A.M. reconocen que la formación de los funcionarios/as del Ayuntamiento constituye un objetivo prioritario y fundamental y a tal efecto, la Corporación facilitará la realización y asistencia a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por las Administraciones Públicas y Centrales Sindicales.

2.-Las instancias solicitando la participación en cursos de formación, cualquiera que sea la entidad pública o privada que los organice, se presentarán ante la Comisión de Seguimiento, que las estudiará y elaborará un informe sobre las mismas, que será elevado a Junta de Gobierno Local, quién otorgará o no la oportuna autorización que quedará supeditada a las necesidades del servicio.

Artículo 53.-Apoyo a la formación.

1.-Para facilitar el derecho a la formación, aquellos trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán los siguientes derechos y garantías:

- Preferencia en su caso para elegir turno de trabajo.

- Derecho a elegir turno de vacaciones, solo para hacerlas coincidir con períodos anteriores a exámenes.

- Adecuar el horario de trabajo de manera que éste permita la asistencia al curso de formación.

- Concesión de permisos retribuidos para la asistencia a exámenes.

2.-No obstante para poder ejercitar estos derechos será condición indispensable la debida acreditación tanto de estar matriculado como de su regular asistencia.

Artículo 54.-Planes de formación.

Anualmente y previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes del presente acuerdo, el Ayuntamiento de Villarta de San Juan se compromete a elaborar, organizar e impartir cursos de formación, perfeccionamiento y reciclaje que permitan la adaptación de los trabajadores a las modificaciones tecnológicas o técnicas sufridas por los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional que aseguren la estabilidad en el empleo. El tiempo de asistencia a estos cursos será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 55.-Dotación presupuestaria.

Para que el derecho a la formación sea un hecho, la Corporación incluirá en sus presupuestos una dotación presupuestaria específica dedicada a este fin.

CAPÍTULO XIII. GARANTÍAS JURÍDICAS

Artículo 56.-Asistencia jurídica y de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento de Villarta de San Juan prestará la asistencia jurídica necesaria a sus funcionarios en caso de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actuaciones de dichos funcionarios en todos aquellos casos en que en su actuación no existiera dolo, culpa o negligencia graves.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Del presente Acuerdo Marco se dará traslado a todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, Concejales y Jefaturas de Servicio y de Sección, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los derechos y obligaciones que el presente acuerdo concede u otorga a los matrimonios legalmente constituidos por cualquier confesión religiosa o civil, se entenderán prolongados a las parejas no casadas o uniones de hecho sin distinción de sexo.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Acuerdo Marco, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 23/88 de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y Reales Decretos y reglamentos que las desarrollen, y Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales en materia de régimen Local y demás normativa complementaria en la materia.

Villarta de San Juan, 7 de marzo de 2006.-El Alcalde-Presidente, Ángel Antonio Ruiz Palomares.-Los Funcionarios municipales (firmas ilegibles).

Número 2.040

VISO DEL MARQUÉS

ANUNCIO

Aprobación definitiva de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa escombrera.

Habiendo concluido el plazo de exposición pública por espacio de treinta días hábiles del acuerdo de aprobación provisional de la ordenanza fiscal reguladora de la escombrera, adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 23 de diciembre de 2005, publicado en el Boletín Oficial de la provincia número 20 de fecha 15 de febrero de 2006 y no habiendo sido presentada reclamación contra el mismo se entiende automáticamente elevado a definitivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 17.3 del R.D. Leg. 2/2004 de 5 de enero, por el que se aprueba el TRLHL.

Por lo que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local se procede a la publicación del texto íntegro de los Reglamentos y ordenanzas, pudiéndose interponer contra dicho acuerdo recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA
POR ESCOMBRERA MUNICIPAL**

Fundamento y naturaleza.

Artículo 1º.

Al amparo de lo previsto en el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen

Local y de conformidad con lo dispuesto en el TRLHL 2/2004, de 5 de marzo, Reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la tasa por la utilización de la escombrera municipal, que se registrará por la presente ordenanza fiscal.

Hecho imponible.

Artículo 2º.

Constituye el hecho imponible de la tasa, la utilización de la escombrera municipal, con vertidos de escombros originados por obras y derribos, así como de tierras procedentes de vaciados o movimientos de las mismas, residuos industriales considerados aptos, los muebles y enseres inservibles, los producidos por limpieza de parques y jardines tanto públicos como privados.

Sujeto pasivo.

Artículo 3º.

Son sujetos pasivos en concepto de contribuyentes las personas físicas o jurídicas, y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas por el servicio municipal de uso de la escombrera.

Responsables.

Artículo 4º.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 40.1 y 41 de la Ley General Tributaria.

Exenciones.

Artículo 5º.

No se reconocerá ninguna exención, salvo aquella que esté expresamente prevista por normas con rango de ley o las derivadas de la aplicación de los Tratados Internacionales.

Cuota tributaria.

Artículo 6º. (Por cada viaje).

La cuota tributaria correspondiente a la utilización de la escombrera municipal se devengará por cada vertido que se haga con escombros y materiales autorizados a depositar, y consistirá en una cantidad fija en función de las características del vehículo que transporte los escombros, de acuerdo con la siguiente tarifa:

- Camión bañera: 13 euros.
- Camión tres ejes: 10 euros.
- Camión dos ejes: 7 euros.
- Camión de menos de 3,5 tm: 5 euros.
- Tractor: 5 euros.
- Dumper: 2,5 euros.
- Resto: 2,5 euros.

Devengo.

Artículo 7º.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se use la escombrera, esté o no autorizado.

Declaración e ingreso.

Artículo 8º.

1.-Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar en el Ayuntamiento la solicitud de uso, con indicación del vehículo y el vertido que se realizará.

2.-El cobro de la tasa se efectuará mediante recibo derivado del uso realizado conforme a la cuota tributaria establecida.

Infracciones y sanciones.

Artículo 9º.

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones urbanísticas así como de las sanciones que a las mismas corresponden en cada caso, se estará a lo dispuesto en el título IV, de la Ley General Tributaria.

Impagos.

Artículo 10º.

Cuando exista un recibo impagado el Ayuntamiento no concederá previo el cumplimiento de los requisitos legales