

Razones de oportunidad y de agenda aconsejan esta delegación especial para la inauguración de la Obra «Enlace de la Autovía de Málaga (A-45) con las carreteras N-331 y A-309, al Sur de Aguilar de la Frontera» y que tendrá lugar el próximo día 26 de julio del corriente, a las 12'00 horas.

Por consiguiente, vistos, entre otros, los arts. 21.3 de la LRBRL; 43.3 y ss., del R.D. 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y de conformidad, por la presente he resuelto:

1.- Delegar en el Sr. Concejil-Delegado de Urbanismo y Régimen Interior de este Ayuntamiento, D. Francisco José Palma Varo, con DNI. nº. 34.027.090-Q, para la asistencia al acto de inauguración de la Obra «Enlace de la Autovía de Málaga (A-45) con las carreteras N-331 y A-309, al Sur de Aguilar de la Frontera» y que tendrá lugar el próximo día 26 de julio del corriente, a las 12'00 horas.

2.- Notifíquese esta Resolución al interesado y publíquese en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Aguilar de la Frontera, 24 de julio de 2006.— El Alcalde, Francisco Paniagua Molina.

PEDROCHE

Núm. 7.485

A N U N C I O

Por instruido el expediente de cesión gratuita a la Fundación Benéfico Asistencial Obra Pía Simón Obejo y Valera, de finca urbana propiedad de este Ayuntamiento de Pedroche, sita en la Calle Castillo, núm. 3 de esta localidad, se expone el procedimiento a información pública, por espacio de quince días para que puedan formularse las reclamaciones y observaciones que se estimen pertinentes.

Pedroche, 25 de julio de 2006.— El Alcalde, Rafael Angel Alcalde Leal.

BENAMEJÍ

Núm. 7.531

ACUERDO MARCO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BENAMEJÍ Y EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO A SU SERVICIO.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1.- OBJETO.

El presente convenio tiene su base jurídica en la ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas y de las modificaciones introducidas en la misma por la Ley 7/1992 de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos y en R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva es de aplicación, siendo su principal objeto la regulación de la totalidad de las relaciones laborales y condiciones de trabajo, económicas, profesionales, sindicales, sociales y de cualquier otra naturaleza entre el Ayuntamiento de Benamejía y el personal a su servicio, sin perjuicio del régimen jurídico de éste.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL.

Las normas contenidas en el presente Acuerdo Marco son de aplicación:

- Al personal en régimen de derecho laboral fijo .
- Al personal temporal con mas de un año de antigüedad, si es a tiempo parcial deberá tener más de tres años de antigüedad.
- Al personal, indistintamente de la categoría laboral, que posea dedicación exclusiva al servicio del Ayuntamiento.
- Al personal funcionario del mismo.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL.

1.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, teniendo efectos desde el día 1 de Enero de 2.006 en lo relativo a efectos económicos y una duración de 5 años. A partir de esa fecha será tácitamente prorrogado por nuevos periodos anuales, al menos que cualquiera

de las partes lo denuncie con anterioridad al treinta de octubre de cada año.

2.- Las retribuciones establecidas en el presente Acuerdo compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual, no superen las aquí establecidas, no produciéndose en ningún momento perjuicio frente a los trabajadores y se congelen.

3.- De otra parte, y con independencia del párrafo primero del presente artículo, los conceptos económicos serán revisados de forma obligatoria antes del 1 de enero de 2.008, comprometiéndose este Ayuntamiento, igualmente, que a dicha fecha se tenga realizada una catalogación de los puestos de trabajo que será obligatoria, respetando en todo momento los derechos adquiridos por los trabajadores, para posteriormente a la fecha indicada, se revisará mediante negociación pactada para cada 4 ejercicios económicos, sin perjuicio de que a las retribuciones le sea de aplicación automática la revisión salarial que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos en todos sus aspectos.

Con fecha 1 de enero de 2.007 entrará en vigor la revisión del complemento específico de la Policía Local así como la nocturnidad.

ARTICULO 4.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente acuerdo, regula las condiciones laborales en todos los centros de trabajo y tajos de obra de este Ayuntamiento, considerándose como tales todos los existentes en el momento de la firma, así como cuantos en lo sucesivo pudieran establecerse.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO RPT Y CATALOGO DE FUNCIONES

ARTICULO 5.- ORGANIZACIÓN FUNCIONAL Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

A) ORGANIZACIÓN FUNCIONAL.

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de la oportuna negociación con la representación de los trabajadores.

B) RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- La mejora práctica del servicio al ciudadano.
- La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos administrativos.
- El establecimiento de plantillas correctas de personal.
- La definición de las funciones de cada uno de los puestos de trabajo que compone la plantilla del personal laboral y funcionarios.

ARTICULO 6.- CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL.

a) El personal laboral al servicio del Ayuntamiento está integrada por personas contratados en derecho de régimen laboral (fijo y temporales), personal eventual que desempeña puestos de confianza o de asesoramiento especial y funcionarios.

b) El grado define la situación profesional de cada empleado municipal. Todo empleado posee desde su ingreso el grado personal o categoría laboral inicial de los que corresponda a su cuerpo o escala. A la hora de definición del personal dentro de su cuerpo o escala correspondiente, se tendrá en cuenta el salario base que actualmente perciba antes de la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco o , en su defecto, la titulación exigida en la convocatoria pública para la provisión de un puesto de trabajo en propiedad o se exija en futuras convocatorias.

ARTICULO 7.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

El personal al Servicio del Ayuntamiento de Benamejía para el ejercicio de 2.006 será el que figure en la relación que se adjunte al presupuesto de cada año. Con carácter anual y antes del 30 de octubre, por la Comisión Paritaria, se procederá a pactar y concretar la relación de puestos de trabajo que, como propuesta, será remitida al Pleno Corporativo para su inclusión en la correspondiente oferta pública de empleo.

ARTICULO 8.- INCOMPATIBILIDADES.

Para el acceso y permanencia de empleados de este Ayuntamiento, se estará a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades y cuantas otras disposiciones la contemplen o desarrollen.

**CAPITULO III
CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATACION Y
MOVILIDAD DEL PERSONAL**

ARTICULO 9.- CONVOCATORIA PARA CUBRIR PLAZAS.

El Ayuntamiento de Benamejil formulará públicamente su oferta de empleo público ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

La selección del personal debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en el que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Debido a la escasez de personal funcionario, el Ayuntamiento promoverá convocatorias para la funcionarización del personal laboral en las próximas dos anualidades.

ARTICULO 10.- PROMOCION INTERNA.

En todas las convocatorias del Ayuntamiento, facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, dentro de la misma escala desde un grupo inferior a otro inmediatamente superior e inclusive facilitará la promoción de un puesto de trabajo de un centro a otro centro de trabajo que ocupe la misma categoría.

Los empleados deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en la categoría anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

En las respectivas convocatorias se reservará como mínimo el 50% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción.

En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar, el porcentaje se aplicará sobre el número par posterior.

En caso de existir una sola plaza se efectuará obligatoriamente concurso interno para cubrirlo.

ARTICULO 11.- ADSCRIPCION DE SERVICIOS Y TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

a) Sólo podrán ejercerse funciones de categoría superior cuando así lo autorice expresamente la mesa de seguimiento del convenio o decreto de Alcaldía.

b) En estos casos, se abonará la diferencia de todos los conceptos retributivos durante el tiempo en que dicha actuación permanezca.

c) Se podrá nombrar a un empleado en adscripción para puestos de trabajo siempre de igual o superior categoría al que tenga asignada, nunca para inferior categoría. En el momento de entrada en vigor del presente Acuerdo hubiera algún trabajador adscrito a otro centro de trabajo distinto al que ocupa seguirá vigente hasta nueva revocación.

d) Cuando el puesto de trabajo que se asigne o adscriba tenga fijado retribuciones complementarias específicas y de destino y otras superiores al puesto del que es titular, se percibirán los del nuevo puesto desde el primer día en que se nombre.

e) Toda adscripción temporal podrá ser tenida en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.

**CAPITULO IV
JORNADA LABORAL**

ARTICULO 12.- JORNADA LABORAL.

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo Marco, realizarán su jornada de trabajo con sujeción al que actualmente tienen asignado con un máximo de 35 horas semanales, las cuáles serán realizadas por cada centro de trabajo por negociación pactada entre el representante (Delegado del servicio) del Ayuntamiento y los propios trabajadores, prestándose preferentemente, de lunes a viernes, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario se siga la vía de negociación. Los trabajadores tendrán 30 minutos diarios para descanso computándose éste a todos los efectos.

Los miembros de la Policía Local, tendrá la misma jornada laboral que el resto de los trabajadores, pero dadas las características de este servicio se establecerá un cuadrante de servicios para cubrir sábados, domingos y festivos, de tal forma, que cada trabajador descansa dos sábados y dos domingos como mínimo al mes. El exceso de jornada laboral se compensará como gratificación extraordinaria, según lo establecido en el Artículo 41 y Anexo I de este Acuerdo-marco.

Dicho cuadrante de servicios se elaborará y se expondrá con un mes de antelación a su realización, quedando constancia del mismo en el registro general del Ayuntamiento. Sólo podrá ser

modificado, salvo por causa de fuerza mayor, con una antelación de 48 horas y con el acuerdo de los trabajadores afectados.

ARTICULO 13.- AMPLIACION DE PLANTILLA.

Siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 400 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

**CAPITULO V
PERMISOS Y SITUACIONES**

ARTICULO 14.- VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de meses completos o partidos en quincenas, pudiendo dividirse a petición del empleado en dos periodos empezando el día 1 y 16, salvo causa justificada por necesidad de servicio. Las vacaciones tendrán un cómputo de 22 días hábiles no contando sábados ni domingos o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.

Asimismo, 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 26 días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

Las vacaciones se disfrutarán de forma continuada entre los meses de Junio al quince de Septiembre, ambos inclusive, salvo en caso de necesidades del servicio, los cuáles serían estudiados por la Comisión Paritaria y elevada propuesta a la Alcaldía.

Antes del día 31 de mayo se elaborará el Plan de vacaciones anuales, concediéndose éstas procurando complacer al empleado en cuanto a la época de su disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir un acuerdo entre el personal de la misma dependencia, asegurando que quedan atendidos todos los servicios.

Si durante el periodo de vacaciones el trabajador que las viniere disfrutando se viere obligado a interrumpir por incapacidad laboral transitoria o accidente, debidamente contrastado éste por los servicios médicos, tendrá derecho a proseguir sus vacaciones una vez declarado apto para el servicio sin merma alguna de los días que le restasen de sus vacaciones en el momento de la baja.

En el caso de que el empleado cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Si por conveniencia del Ayuntamiento un trabajador no pudiese disfrutar su periodo vacacional, de forma prevista y con consentimiento de éste, dicho periodo se incrementará en cinco días más de vacaciones o dos periodos de tres días, si se toman en quincenas separadas.

ARTICULO 15.- JORNADA REDUCIDA.

Quiénes por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no se pueda valer por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada laboral en un tercio o en un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Los empleados a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán reducir su jornada hasta ½ con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

ARTICULO 16.- FESTIVOS.

Cuando sea necesario prestar servicio en festivos, el personal que por necesidad eventual hubiera de prestar su jornada durante alguno de estos días, percibirá, previa autorización e informe del jefe del servicio, una gratificación por importe igual al precio marcada por las horas extraordinarias.

El cuerpo de la Policía Local estará previsto a lo acordado en el anexo I

ARTICULO 17.- FIESTAS DE NAVIDAD Y SEMANA SANTA.

Navidad: Los días 24 y 31 de Diciembre, serán considerados festivos a todos los efectos y además se podrá disfrutar de un día de permiso en Navidad, comprendiendo este periodo del 24 de Diciembre al 6 de Enero, ambos inclusive.

Semana Santa: Se disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter festivo de ámbito nacional o regional.

ARTICULO 18.- PUENTES.

Se establecerá un puente por trabajador y año, a su elección, si bien se supeditará a las necesidades del servicio si coinciden la mayoría de los trabajadores del mismo.

ARTICULO 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

La Corporación Municipal concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos/as por los conceptos y días naturales que, a continuación, se relacionan:

- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador, 5 días.
- c) Por fallecimiento de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si es en la localidad y 4 si es fuera.
- d) Por fallecimiento de parientes afines de 2 grado , 2 días.
- e) Por fallecimiento de otros parientes, siempre que sean del grado 3 ó 4, el día del sepelio.
- f) Por fallecimiento del cónyuge del trabajador cuando se de la circunstancia de tener hijo disminuido o hijo en edad escolar obligatoria, 20 días.
- g) Por enfermedad grave , hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge , o hijos , que requiera hospitalización , de 2 a 7 días. En caso de padres o hermanos será de hasta 2 días
- h) Por nacimiento de un hijo y adopción, 4 días a partir del momento del nacimiento.
- i) Por matrimonio civil o religioso de hermanos consanguíneos, 1 día.
- j) Por matrimonio civil o religioso de hijos, 3 días que podrán ser anteriores o posterior a la fecha de enlace.
- k) Por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad: 2 días.
- l) Por traslado de domicilio habitual fuera de la localidad, 3 días.
- m) Por celebración de exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza oficial, los días de celebración.
- n) Por la asistencia a cursos impartidos en Centros Oficiales, el día de celebración de los mismos.
- o) La asistencia a tribunales, previa citación, durante el tiempo necesario. Los miembros de la Policía Local que estando libres de servicio sean citados para comparecer en algún Juzgado, motivado por el puesto de trabajo, tendrán derecho a la compensación de esas horas.
- p) A lo largo del año, el personal de este Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar hasta siete días de asuntos propios retribuidos, no incluidos en los apartados anteriores Dichos días podrán ser disfrutados por los trabajadores hasta el día 15 de enero del siguiente ejercicio, y, salvo en casos de extrema necesidad, deberán de ser solicitados con 48 horas de antelación, conociendo la Resolución del mismo a las 24 horas siguientes de su solicitud, la cuál siempre estará supeditada a que el servicio esté cubierto.

En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará con los interesados, en caso de no haber acuerdo, se procederá a sorteo público para determinar a los empleados que le corresponda.

Se considera concedido el permiso por silencio administrativo afirmativo, si llegado el día de disfrute de dicho permiso, el trabajador no tuviera conocimiento de la autorización del mismo.

Todos los apartados anteriores a excepción P) deberán ser debidamente justificados.

ARTICULO 20.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Se reconoce el derecho a excedencia en los casos y condiciones previstas en la legislación vigente, regulándose en el presente acuerdo marco las siguientes situaciones:

- a) El empleado que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido de un mes.
- b) En aplicación del artículo 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, el trabajador con dos años de antigüedad tendrá derecho a obtener licencia por asuntos propios por un periodo de tres meses cada dos años.
- c) Todo personal fijo con más de tres años de antigüedad, podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva de su puesto de trabajo, por el plazo de un mes a tres años, sin que el tiempo de licencia sea computable a ningún efecto. La comisión paritaria valorará en cada caso e informará favorablemente o no en cada

solicitud, siendo su informe vinculante. En las licencias superiores a dos meses, en caso de que por el trabajador no exprese su deseo de incorporación, se entenderá prorrogada de forma automática, salvo en los casos que se cumpla el periodo máximo establecido, en este caso, y pasado el periodo máximo sin que el trabajador se reincorporara a su puesto de trabajo, conllevará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, reservando el puesto de trabajo con un máximo de hasta dos años. En caso de su reincorporación, si deberá de solicitarlo con quince días de antelación. Si a la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco hubiera algún trabajador en este Ayuntamiento en esta situación el periodo el cuál haya disfrutado será computable desde la fecha de inicio del presente ejercicio.

ARTICULO 21.- DIAS FESTIVOS.

A estos efectos, se estará a lo dispuesto por las Administraciones Central, Autonómica y Local y los demás días festivos establecidos por la Corporación.

CAPITULO VI**MEJORAS SOCIALES Y LABORALES****ARTICULO 22.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES**

La Corporación contratará una póliza de seguro de vida y accidentes asegurando a sus trabajadores en activo con las siguientes coberturas:

VIDA	6.000,00 Euros.
ACCIDENTE CARRETERA	18.000,00 Euros.
OTROS ACCIDENTES	2.000,00 Euros.

ARTICULO 23.- SUSPENSIÓN POR PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR.

En el caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se consideran sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, siempre que, con posterioridad, resulta absuelto o sea archivado el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos, el trabajador percibirá las retribuciones que le correspondan como si hubiera estado trabajando de forma normal, no teniendo derecho a las mismas en el caso de ser considerado culpable o condenado.

ARTICULO 24.- INHABILITACION.

En caso de retirada de permiso de conducir a un conductor, se le destinará a otro puesto o función del centro del trabajo por el tiempo en que se encuentre en dicha situación. Una vez recuperado dicho permiso se le reintegrará a su puesto de trabajo normal, sin merma alguna de sus retribuciones.

Este artículo no será de aplicación cuando se produzca como consecuencia del consumo del alcohol, drogas u otras sustancias análogas o imprudencia temeraria suficientemente probada.

ARTICULO 25.- PREMIOS POR AÑO DE VINCULACION.

Se entiendo por premios por años de vinculación, aquellos que priman la vinculación a la empresa mediante abono de una cantidad a tanto alzado.

A partir de la entrada en vigor de este Acuerdo Marco, los empleados afectados por el mismo que hayan cumplido 20 años al servicio del Ayuntamiento, percibirán en concepto de premio, el equivalente a 1.200,00 Euros.

Aquellos que lo cumplan a partir del ejercicio de 2.007, percibirán la cantidad de 1.200,00 Euros más el incremento de IPC, repartido en el 50% en el ejercicio que lo cumplan y el resto en la anualidad siguiente o , a petición del trabajador, lo podrá percibir íntegro al siguiente año de haber cumplido este requisito.

Caso del fallecimiento del trabajador y siempre que le falte menos de 5 años para cumplir lo establecido en el párrafo anterior, el Ayuntamiento abonará en concepto de liquidación la parte proporcional que le correspondiera a los herederos de éste.

ARTICULO 26.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo personal sin interés que podrán ser de hasta 1.800,00 Euros, para lo cuál el Ayuntamiento estará obligado a realizar una consignación presupuestaria de 9.000,00 Euros que será dotada en el presente ejercicio.

Los reintegros de los anticipos se ingresarán en dicha bolsa creando así fondos para otros posibles anticipos, durante los 24 meses siguientes a su concesión.

La concesión de dichos anticipos tendrá como limitación la fecha de jubilación del trabajador o su posible paso a la situación de invalidez provisional o invalidez definitiva, no pudiendo el trabajador, bajo ningún concepto, recibir ningún otro anticipo hasta tanto en cuanto no haya resuelto el primero.

ARTICULO 27.- ANTICIPO DE NOMINAS.

El personal acogido a este Acuerdo Marco tendrá derecho a un anticipo de nómina de hasta 150,00 Euros que deberá reintegrarse en la nómina del mismo mes.

Será requisito necesario para la concesión del mismo que la solicitud se efectúe entre los días 1 al 20 de cada mes.

ARTICULO 28.- AYUDAS OFTALMOLOGICAS, ORTOPEDICAS Y DE DENTISTAS Y REVISIONES MEDICAS.

A) Los trabajadores acogidos al presente Acuerdo Marco percibirán una ayuda anual y por unidad familiar de 100,00 Euros para este tipo de prestaciones, las cuáles deberán de venir suficientemente acreditadas y pagadas previamente.

B) Por parte del Ayuntamiento se preverá que cada dos años todos los trabajadores pasen reconocimiento médico contratando para ello los servicios de un centro médico especializado, debiendo comenzar de forma obligatoria a la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco.

ARTICULO 29.- PREMIO DE JUBILACION.

Los empleados acogidos al presente Acuerdo Marco recibirán en el momento de su jubilación obligatoria o en cualquiera de sus modalidades, la cantidad de 3.000,00 Euros.

ARTICULO 30.- ASISTENCIA JURIDICA A LOS TRABAJADORES.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualesquiera de los procedimientos, tanto civiles, penales como administrativos, que se les incoe por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos. El Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso de las fianzas que se soliciten.

Para tener derecho a la protección anterior se requerirá que, en tales actuaciones, no se hubieren causado dolosamente daños o perjuicios de los bienes o derechos del Ayuntamiento.

ARTICULO 31.- PRIVATIZACION DE SERVICIOS.

En el supuesto de privatización o desaparición de cualquier servicio que se haya venido prestando al Ayuntamiento de Benamejí, al personal vinculado a dicho servicio, se le garantizará su adscripción, en idénticas condiciones, a otro puesto de trabajo directamente prestado por este Ayuntamiento. A estos efectos, el Ayuntamiento de Benamejí acoplará, previa negociación con las secciones sindicales, al personal adscrito al mismo, en otros Centros o unidades de trabajo, proveyendo la oportuna formación profesional, no mermándose ni la categoría ni las retribuciones del personal adscrito.

ARTICULO 32.- DERECHO DE PROTECCION A LAS EMPLEADAS EMBARAZADAS.

Tales empleadas tendrán derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñan es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se les encomienden funciones acordes con sus circunstancias. Dichas características serán definidas por órgano externo competente.

ARTICULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

Cada delegado de servicio proveerá al personal a su cargo de la indumentaria necesaria para la prestación del mismo. La lista de material es la recogida en el anexo II.

CAPITULO VII**REGIMEN RETRIBUTIVO****ARTICULO 34.- NORMAS GENERALES Y COMUNES DEL REGIMEN DE RETRIBUCIONES.**

1.- Los empleados del Ayuntamiento de Benamejí, solo serán remunerados por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este acuerdo.

2.- En su virtud, los empleados no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o por emisiones de dictámenes e informes.

3.- La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento, el cuál, regulará, mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo de los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4.- Las retribuciones percibidas por los empleados gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

ARTICULO 35.- RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTARIAS CONCEPTOS O ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

1.- Las retribuciones de los empleados son Básicas y Complementarias.

2.- Son retribuciones básicas:

El sueldo.

Los trienios.

Las pagas extraordinarias.

3.- Son retribuciones complementarias:

El complemento de destino.

El complemento específico.

Las gratificaciones u horas extraordinarias.

4.- Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen, con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado el día 1 del mes que corresponda, salvo en los siguientes casos en los que se liquidarán por días:

En el mes de la toma de posesión del primer destino.

En el reingreso al servicio activo.

En el de la incorporación por conclusión de permisos, sin derecho a retribución.

En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación, o retiro.

En el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

ARTICULO 36.- SUELDO O SALARIO BASE.

1.- El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos de este Ayuntamiento

2.- El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para las Corporaciones Locales, o en su caso, norma que la sustituya, y como se ha mencionado anteriormente se respetará para el personal laboral el salario base que actualmente está percibiendo.

ARTICULO 37.- TRIENIOS O ANTIGÜEDAD.

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2.- Para el cálculo de trienios, se computa el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera como de contratados en régimen de derecho administrativo o laboral.

3.- Cuando un empleado cambia de puesto de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4.- El valor del trienio de cada uno de los grupos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o, en su caso, norma que lo sustituya.

5.- Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes de que se cumplan tres o múltiplo de tres de servicios efectivos.

ARTICULO 38.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Las pagas extraordinarias, serán de 2 al año, y liquidables como al cuerpo de los funcionarios del Estado.

ARTICULO 39.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

1.- El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeña.

2.- Los puestos de trabajo se clasificarán en treinta niveles, respetando los siguientes intervalos, por cada grupo de clasificación:

GRUPO	INTERVALO
A	22 al 30 ambos inclusive
B	18 al 26 ambos inclusive
C	14 al 22 ambos inclusive
D	12 al 18 ambos inclusive
E	10 al 14 ambos inclusive

3.- La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel del puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para las Corporaciones Locales, estableciéndose para el personal laboral el mismo complemento de destino si estuviera ocupando plaza de funcionario y siempre a partir del que a 31 de diciembre de 2005 tenga consolidado.

ARTICULO 40.- COMPLEMENTO ESPECIFICO.

1.- El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, y peligrosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior.

ARTICULO 41.- GRATIFICACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones y horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, no periódicas en su vencimiento y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo.

Las gratificaciones extraordinarias se retribuirán en base a los distintos grupos y escalas de acuerdo con la siguiente tabla:

- GRUPO A. A razón de 12 euros.
- GRUPO B. A razón de 11 euros.
- GRUPO C. A razón de 10 euros.
- GRUPO D. A razón de 9 euros.
- GRUPO E. A razón de 8 euros.

El cuerpo de la Policía Local estará sujeto a lo previsto en el Anexo I.

CAPITULO VIII**SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO****ARTICULO 42.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

En cuanto al derecho del trabajador a la protección, principio de acción preventiva, evaluación de riesgos, información, formación y participación de los trabajadores, vigilancia de salud, servicios de prevención, Delegados de Prevención y comités de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre (B.O.E. de 10 de noviembre de 1.995).

ARTICULO 43.- BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS.

En los centros de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, al alcance del empleado que lo necesite y bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 44.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE RIESGOS LABORALES.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales laborales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa los centros de trabajo y servicios del Ayuntamiento estando obligados expresamente a:

Recibir las enseñanzas que sobre esta materia le sean facilitadas por la empresa Administración Local o Instituciones pertinentes.

Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y mantenimiento.

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

Cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas y de molestar a sus compañeros. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el médico de la empresa, así como cualquier otra obligación que le incumba en esta materia.

CAPITULO IX**DERECHOS SINDICALES****ARTICULO 45.- REPRESENTACIÓN LEGAL.**

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los empleados del Ayuntamiento corresponde a los órganos electos de representación de los trabajadores recogidos en las disposiciones vigentes.

ARTICULO 46.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Este Ayuntamiento, reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en secciones sindicales y a afiliarse libremente en las mismas.

El reconocimiento formal de las secciones sindicales producirá efectos ante el Ayuntamiento cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical de que se trate, así como certificación del acta de constitución de la misma con expresión de los miembros que componen su máximo órgano de dirección.

Los órganos electos de representación sindical podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento con las competencias que ellos mismos regulen.

ARTICULO 47.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

A los efectos del presente acuerdo, la expresión «Representante de los Trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor ya se trate:

De representantes sindicales que sean miembros de la plantilla del Ayuntamiento.

De representantes electos, es decir representantes libremente elegidos por el conjunto de los empleados del Ayuntamiento de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTICULO 48.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

1.- Los representantes electos de los trabajadores al igual que representantes de las secciones sindicales tendrán, los siguientes derechos:

a) A ser informado previamente de todas las cuestiones que afecten a los trabajadores municipales.

b) A la asistencia a cuantas comisiones traten de temas de personal o que afecten a los mismos.

c) A plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la corporación, todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.

d) A participar en la confección y desarrollo de la oferta de Empleo Público y sus bases.

2.- Los Cada representantes electos de los trabajadores al igual que los representantes de las secciones sindicales tendrán, las siguientes garantías mínimas:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa, Junta de Personal o restantes Delegados de Personal según proceda.

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

Conocer los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada su propuesta y previamente a su remisión a su órgano sancionador.

No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni cuando se produzca su cese.

No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical.

No mermar sus retribuciones en los días en que se celebren reuniones oficiales de los Órganos Electos de Representación, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

En general, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/87, de 12 de junio, sobre Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

ARTICULO 49.- FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

Colaborar Plantear y negociar con los órganos correspondientes del Ayuntamiento en cuantos asuntos procedan en materias de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y prevención social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.

Respetar lo pactado con el Ayuntamiento, así como las legislaciones vigentes en materia laboral.

Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de los empleados y de sus familiares.

Colaborar con el Ayuntamiento en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, o incremento desarrollo y

cumplimiento de la productividad y de cuantos objetivos se planteen por el mismo, así como del organigrama, organización funcional y de tareas que se delimiten para su clarificación y consecución.

Guardar sigilo profesional individual o colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.

Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

ARTICULO 50.- COMPETENCIAS.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento afectado por el presente acuerdo.

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

Recibir información de todos los asuntos de personal de este Ayuntamiento.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Ayuntamiento en las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Negociación colectiva sobre:

Remuneraciones.

Salud laboral.

Clasificación profesional.

Medidas disciplinarias y de conflicto colectivo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Ayuntamiento, así como la de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

Genéricamente, cuantas competencias vengan atribuidas por el ordenamiento jurídico en materia de representación de personal.

ARTICULO 51.- DERECHO DE REUNIÓN.

Los empleados de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el articulado del presente capítulo tengan la consideración y reconocimiento de Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación al respecto.

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

Formularse con una antelación de 72 horas.

Señalar la hora y el lugar de la celebración.

Remitir el orden del día.

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

Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión el Ayuntamiento no formulase objeciones, la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Ayuntamiento.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:

1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de seis horas mensuales.

3.- Que se garantice el normal funcionamiento de los servicios.

ARTICULO 52.- PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS.

No obstante en el caso de aquellos servicios que tengan el carácter de esencial se seguirán los siguientes criterios:

1.- Los servicios mínimos serán aquellos que acuerden en negociación los representantes de los trabajadores y del Ayuntamiento constituidos en Comisión Paritaria.

2.- La plataforma inicial de negociación se iniciará siempre propuesta de la parte social y su texto será el documento base sobre el que se iniciará la negociación de estos servicios esenciales.

3.- No obstante en caso de desacuerdo esta comisión fijará fórmulas de arbitraje voluntario para dar solución a las discrepancias que pudieran plantearse.

ARTICULO 53.- DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE DERECHOS SINDICALES.

Primera.- El Ayuntamiento facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

Tablones de anuncios.

Locales y medios materiales para los comités y secciones sindicales reconocidos por el Ayuntamiento, siempre que ello sea posible.

Segunda.- Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuando la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales los mismos derechos y garantías que a los órganos colegiados.

Tercera.- Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa el Ayuntamiento establezca en beneficio de los trabajadores y de sus familiares.

Cuarta.- El Ayuntamiento notificará por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan.

Quinta.- El Ayuntamiento entregará copia de presente acuerdo a todos los empleados que figuren en plantilla. También se entregará copias, junto con la toma de posesión, a que hubiera lugar, a todos los empleados de nuevo ingreso.

Igualmente se entregará copia a todo el personal contratado por un periodo mínimo de tres años

CAPITULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 54.- DISPOSICIONES GENERALES

1.- El régimen disciplinario de aplicación será el establecido en el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado así como le será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores aprobado en la Ley 8/80, de 10 de marzo y su texto refundido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; así como las demás normas concordantes que sean de aplicación en esta materia. En consonancia con la mencionada normativa se establecen el conjunto de disposiciones que recoge el articulado del presente capítulo.

2.- El régimen disciplinario establecido en este reglamento se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

3.- Todo trabajador podrá dar cuenta a través de sus representantes de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

4.- Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

ARTICULO 55.- FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves.

ARTICULO 56.- FALTAS LEVES.

Son faltas leves:

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

La falta de asistencia injustificada de 1 día.

La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

ARTICULO 57.- FALTAS GRAVES.

Son faltas graves:

La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

Las conductas constitutivas del delito doloso, relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

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

La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

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.

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

El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 5 horas al mes.

La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de 3 meses, cuando las 2 anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

La grave perturbación del servicio.

El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

La falta grave de consideración con los administrados.

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.

ARTICULO 58.- FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves:

El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

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

El abandono del servicio.

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

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

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

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

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

La participación en actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

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

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

Haber sido sancionado por la Comisión de 3 faltas graves en un periodo de 1 año.

ARTICULO 59.- SANCIONES.

Por razón de las faltas a que se refiere este acuerdo, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves: SIEMPRE MEDIANTE APERTURA DE EXPEDIENTE

Apercibimiento verbal o mediante el correspondiente Parte de Disconformidad o suspensión de sueldo y empleo de 1 a 5 días.

Los Partes de Disconformidad no conllevarán apertura de expediente disciplinario, aunque sí se comunicarán a los representantes de los trabajadores y podrán ser recurridos y anulados. La constancia máxima de un Parte de Disconformidad será de un año, transcurrido el cual se eliminará del expediente personal del empleado/a.

Por faltas graves:

Suspensión de sueldo y empleo de 5 a 30 días.

Por faltas muy graves:

Según la importancia de la trascendencia de los mismos con suspensión de sueldo y empleo de 30 a 90 días o el despido del trabajador.

No podrán imponerse sanciones por faltas leves, graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

ARTICULO 60.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

Las faltas muy graves prescribirá a los 6 años, las graves a los 2 años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiese cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de la incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrado, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al funcionario sujeto al procedimiento.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma si hubiere comenzado.

ARTICULO 61.- CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y hubieren transcurrido 6 años para las muy graves, 2 para las graves y 6 meses para las leves.

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el funcionario vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior.

El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el funcionario mencionado, invocando el derecho que se contiene en el presente acuerdo.

REGIMEN DISCIPLINARIO EN FALTAS DE PUNTUALIDAD.

1.- Se considerarán faltas de puntualidad el exceso o defecto, en su caso, de los siguientes límites:

10 minutos diarios del tiempo total.

2.- Se fija un tope mensual de 60 minutos perdidos a lo largo del mes.

3.- En el supuesto de que no se sobrepase este tope no habrá lugar a las sanciones que, a continuación, se señalan:

a) Sobrepasar los 60 minutos del punto 2, supondrá una reducción automática en la nómina de un importe de 20,00 Euros.

ANEXO I**SERVICIOS EXTRAORDINARIOS DE LA POLICIA LOCAL**

Las gratificaciones y horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, no periódicas en su vencimiento y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo.

La prestación de la hora extraordinaria será voluntaria. Sólo serán obligatorias en el caso de catástrofe, y para considerar ésta, debe existir resolución expresa por parte de la Corporación por escrito.

Los miembros de la Policía Local recibirán gratificaciones extraordinarias en la cuantía establecida en el artículo 41 del presente Acuerdo Marco, de acuerdo con su escala y categoría. Asimismo, por servicios extraordinarios prestados en Festivos o nocturnos, serán retribuidos con incremento del 20% de su gratificación extraordinaria.

FESTIVOS.

Sin perjuicio de lo ya establecido en el presente acuerdo marco, el cuerpo de la Policía Local que preste su servicio durante los días festivos (ya que por la características especiales de su

trabajo a turno no pueden descansar en dichos días), le será abonado los mismos a razón de 12,00 €/h.

A tales efectos serán los festivos los establecidos en el artículo 21 del presente Acuerdo Marco, considerándose festivo el turno de noche de la víspera del día festivo y los turnos de mañana y tarde de dicho día.

En caso de cualquier festivo coincida con domingo, se considerará festivos ambos.

ANEXO II

UNIFORMIDAD:

A) PARA EL PERSONAL DE OFICIOS:

Material	Años Duración
- Dos camisas de verano y dos de invierno	1
- Un anorak	3
- Dos pantalones	1
- Un par de botas de seguridad	2
- Una prenda impermeable	3
- Un par de botas de agua	2
- Chalecos reflectantes	3
- Guantes de seguridad	1

B) POLICIA LOCAL

La uniformidad de la policía Local de Benamejí se ajustará a lo establecido por Decreto de la Junta de Andalucía. En la actualidad, el decreto regulador de la uniformidad es el 173/83.

UNIFORME Y DURACIÓN DE LAS PRENDAS.

	Años Duración
Verano	
1 chaqueta entretiempo	2
2 camisas	1
2 pantalones	2
1 gorra	2
1 par de zapatos	2
2 pares de calcetines	1
Invierno	
1 anorak	3
1 chaqueta	2
1 abrigo	2
2 pantalones	2
2 camisas	1
1 corbata	3
1 gorra	2
1 par de botas	2
2 pares de calcetines	1

En la uniformidades se acompañarán los complementos de la misma: defensa, cinturón, emblemas, escudos, fundas, carnet profesional, etc.

Para todo el personal señalado, la duración de las prendas se entiende, siempre y cuando no concurran alguna circunstancia que, como consecuencia de los trabajos que deben realizar, obligue a reponerlas con mayor frecuencia, por rotura, deterioro etc... con previa comprobación y entrega de la prenda.

El Alcalde, firma ilegible.

Núm. 7.545

A N U N C I O

Con motivo de las próximas vacaciones de la Secretaria-Interventora de este Ayuntamiento, se hace preciso disponer de una persona que cumpla el cometido que desempeña los funcionarios de habilitación nacional en este Ayuntamiento los días 10 al 25 de agosto de 2006. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 33 del R.D. 1.732/1994, de 29 de junio, se nombra, durante tal período, Secretario-Interventor Accidental, a don Juan Espejo Ávila, funcionario de este Ayuntamiento.

En Benamejí, a 25 de julio de 2006.— El Alcalde, José Roperó Pedrosa.

EL CARPIO

Núm. 7.551

Don Alfonso Benavides Jurado, Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de El Carpio (Córdoba), en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 47.1 y 2 del R.D. 2.568/1986, de 28 de noviembre, dictó el presente,

DECRETO

1.— Al objeto de dejar cubiertas las funciones de dirección y gobierno de la Administración Municipal, por vacaciones desde el

día 1 al 9 de agosto de 2006 (ambos inclusive), delego las mismas en doña Rosa Benítez Pérez, Primer Teniente de Alcalde y Concejal de Festejos, A. Sociales y Sanidad Pública.

2.— Dar traslado a la interesada del presente Decreto para su nombramiento y conformidad informándole que éste será efectivo los días anteriormente indicados.

3.— Dar al decreto la publicidad preceptiva de conformidad con lo que estipula el artículo 46 del R.O.F.

4.— Dar cuenta al Pleno de este Decreto, en la próxima sesión que celebre.

En El Carpio, a 28 de julio de 2006.— El Alcalde-Presidente, Alfonso Benavides Jurado.

OBEJO

Núm. 7.552

Don Álvaro Moreno Navarro, Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Obejo (Córdoba), certifico:

Que con fecha 26 de julio de 2006, se ha dictado por la señora Alcaldesa, la siguiente Resolución:

«Teniendo que ausentarme de este municipio durante los días 31 de julio a 1 de septiembre, ambos inclusive, en uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley reguladora de las Bases de Régimen Local 7/1985, de 2 de abril, en sus artículos 21.3 y 23.4 y en los artículos 44 y 47.2 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por la presente, he resuelto:

Primero.— Delegar en la Primer Teniente de Alcalde, doña Adela Romero Blanque, las competencias y atribuciones propias de esta Alcaldía que me confiere la normativa vigente.

Segundo.— La Delegación conferida surtirá efectos a partir del día 31 de julio y finalizará el día 1 de septiembre, ambos inclusive.

Tercero.— Notificar esta resolución a la interesada y dar cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre.

Cuarto.— Publicar la presente resolución en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia».

Lo que notifico a los efectos oportunos, en Obejo, a 26 de julio de 2006.— El Secretario, Álvaro Moreno Navarro.

PALMA DEL RÍO

Núm. 7.734

A N U N C I O

Este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 27 de julio de 2006, adoptó acuerdo de modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por asistencia al Centro de Educación Infantil, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.2 d) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y en los artículos 15 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.

El expediente se encuentra expuesto al público, mediante anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y Diario Córdoba, durante el plazo de treinta días hábiles, a contar a partir de la última aparición en los medios citados. Dentro de estos días los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En el caso de que no se presenten reclamaciones en el plazo antes citado, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo, hasta entonces provisional.

Palma del Río, a 28 de julio de 2006.— El Primer Teniente de Alcalde, p.d. del Sr. Alcalde-Presidente, Francisco Javier Domínguez Peso.

Núm. 7.735

A N U N C I O

Don Salvador Blanco Rubio, Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 27 de julio de 2006, acordó aprobar el expediente de modificación de crédito 7/2006 mediante crédito extraordinario y suplemento, dentro del Presupuesto del presente ejercicio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, y 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo en relación al 177 del