

**BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA
CELEBRADA POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EL DÍA 3 DE
OCTUBRE DE 2.006**

Asistentes:

PP

Alcalde -Presidente.

D. José Luís Sanz Vicente,

Concejales:

D^a. Encarnación Rivero Flor.

D. José Fernando Bernardo Hernán.

D^a. María del Rosario Bosqued López

D. Pablo Hernández Niño

PSOE

D. Juan Lobato Gandarias.

D^a Maria Luisa Pulido Izquierdo.

D. Javier Gozalo González

D. Benito Saiz Barrios. Se incorpora iniciada la sesión

PADE:

D^a. Ana María Marín Ruiz

CISR

D. Domingo Eladio Navarro Castillo.

Ausencias:

PP

D. Antonio Hernández Alonso

LV-IM

D. Juan Jiménez Jiménez

Interventor:

D. Jesús González Carrillo

TAG.

D. José Luís Royo Noguerras.

Secretario:

D. Fernando Pérez Urizarna.

En Soto del Real, siendo las diecinueve horas y quince minutos del día treinta y uno de julio de dos mil seis, se reúnen en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, los Sres. Concejales que más arriba se relacionan, y que junto con las ausencias que se indican, componen el Pleno municipal, al objeto de celebrar sesión extraordinaria en primera Convocatoria.

Motivación de la convocatoria Extraordinaria: que pudiera asistir a ella el Sr. D. Juan Lobato Gandarias.

Da cuenta del escrito del Sr. Jiménez Jiménez lamentándose por el cambio de la fecha del Pleno.

ORDEN DEL DÍA

1º APROBACIÓN SI PROCEDE DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.

Por parte del Sr. Alcalde se pregunta a los señores Concejales si tienen algún reparo u observación que hacer al borrador del acta de la sesión ordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación el día 31 de julio de 2006.

Por su parte el señor Hernández Niño manifiesta que él se ausentó en el punto de ruegos y preguntas, y no consta tal circunstancia.

Por su parte la Sra. Rivero Flor, hace las siguientes puntualizaciones:

En la página 2 el tercer párrafo por el final, termina con la expresión "*ha sido general su cumplimiento*".

En la página 3, sustituir la palabra en *Montreal*, por *Monterreal*.

En la que página 4 sustituir la expresión *12*, por "*adopción*".

Y finalmente en la página 55, la palabra que debe de figurar es la de *promocionar*.

Por escrito, el Sr. Jiménez Jiménez de LVIM, presenta las siguientes:

Página 56

Donde dice:

A unos se les aplica la normativa y a otros no. En la plaza exceden con mucho el espacio adjudicado.

A título de ejemplo pregunta por los efectos que han tenido las cartas que mandó el señor Navarro Castillo, a Lucas e Ismael, para que quitasen las barricas y el mostrador respectivamente, con los que invaden las aceras.

Debe decir:

A unos se les aplica la normativa y a otros no. En la plaza exceden con mucho el espacio adjudicado en especial el bar "El Marqués", quién llena de mesas media plaza, cuando solo tiene 48 m2 declarados, siendo consentido esto por el Equipo de Gobierno.

Sin embargo el señor Eladio Navarro le escribió cartas al bar de Lucas e Ismael para que quitasen una barrica y un pequeño mostrador.

Sometido el borrador del acta que antecede a aprobación, el mismo es aprobado por nueve votos a favor y una abstención de la señora Pulido Izquierdo por inasistencia.

2.- INFORMES DE ALCALDÍA.

2.1. Asunto del camping:

Pasa el Sr. Alcalde a informar de las circunstancias que han concurrido y los hechos que se han producido a partir del último pleno, en relación con la gestión de esta instalación municipal.

Da cuenta de que en el expediente ya ha sido remitido por la Vicepresidencia primera de la Comunidad de Madrid al Consejo de Estado con fecha ocho de agosto del presente año.

Da cuenta asimismo de que por parte del señor Vizuite, se ha interpuesto, en su nombre, y como comunero de la Comunidad de Bienes Gallego

Vizuite C. B. el correspondiente recurso contencioso administrativo contra el acuerdo de la Junta de Gobierno, por el que se solicitan sendos informes al Consejo de Estado, como paso previo a la revocación del acuerdo de adjudicación definitiva del concurso sobre la gestión del Camping.

Por parte del letrado municipal, se ha presentado el correspondiente escrito, solicitando la desestimación del mencionado recurso, en base a dos motivos: la falta de representación del demandante, y por tratarse, el objeto del recurso, de un acto trámite.

Da cuenta de la resolución del Sr. Consejero de Economía e Innovación Tecnológica de la Comunidad de Madrid, imponiendo sendas sanciones de 30.000 € y 3.000 € respectivamente a este ayuntamiento.

Por parte del letrado municipal se está elaborando el correspondiente recurso de reposición frente a esta resolución.

Insiste en que espera que la tramitación de este procedimiento sea rápida. Mientras tanto recuerda una vez más que el camping permanece cerrado.

2.2. Abastecimiento de agua domiciliaria.

Como viene siendo costumbre, al igual que en otros plenos, se da cuenta de la situación de este servicio municipal.

La situación es mejor que la de años anteriores. Las reservas serán suficientes, y no se consumirá más agua del Canal.

Por su parte el señor Lobato Gandarias, del PSOE, pregunta si la aportación que nos ha dado el Canal este año ha sido mayor que la de años anteriores.

Contestándole señor Alcalde, que la misma ha sido menor, si bien se han repartido en un lapso de tiempo mayor.

Se ha gastado menos y hay mayores reservas.

Puntualizando el señor Navarro Castillo, del CISR, que tal ahorro se cifra aproximadamente en unos 100.000 m³ en este trimestre de verano.

2.3. Inicio del curso escolar.

Dar cuenta de que él mismo ha comenzado con total normalidad, habiéndose escolarizado a todos los niños y niñas en los distintos niveles. Manteniéndose así mismo la ratio aula/alumnos.

Se han hecho ofertas de todo tipo de actividades.

2.4. Fiesta local de siete de octubre, de Nuestra Señora de la Virgen del Rosario.

Invitar a todos los Concejales y vecinos asistentes a la celebración de dicha festividad.

2.5. Oficina de información al consumidor:

Dar cuenta del elevado grado de aceptación y participación de los vecinos de este nuevo servicio municipal.

2.6. ADESGAM:

Informar de la participación de este municipio en la convocatoria de subvenciones relativas al Programa de dinamización turística.

2.7. Reorganización del Área cinco de sanidad.

Dar cuenta de que en se ha conseguido, con motivo de la reorganización de este área, una subvención de 90.000 €, destinada a obras de reposición del edificio del Centro de Salud de este municipio.

2.8. Protección Civil:

Da cuenta del balance de las fiestas, elaborado por los servicios de Protección Civil, siendo la conclusión del mismo satisfactoria.

En este momento se incorpora señor Saiz Barrios.

2.9. Piscina cubierta:

Informar que en el concurso convocado por la Comunidad de Madrid, por medio de ARPEGIO, se han presentado 10 empresas, estando actualmente en trámite de adjudicación. Existe un cuadro a disposición de

todos los Concejales, donde se recogen las distintas ofertas, para su consulta.

2.10. Quiere hacer un recuerdo especial, a don Joaquín Sanz, policía local que lo fue de este ayuntamiento, recientemente fallecido.

2. 11. En cuanto a la situación del Cuartel de la Guardia Civil, señalar que actualmente no tenemos sargento de puesto, estando prevista su incorporación para después de la festividad del Pilar. Al nivel de la compañía, se ha incorporado un nuevo capitán.

La Corporación queda enterada de cuantos asuntos ha sido informada.

3.- APROBAR LA CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL DE 2005.

Toma la palabra el señor Alcalde, y tras informar que durante el periodo de información pública no se ha presentado alegación alguna, a la mencionada cuenta, y

Visto el informe del señor Interventor, que es del tenor siguiente:

“INFORME DE INTERVENCIÓN

A LA CUENTA GENERAL DEL EJERCICIO 2.005

Formada la Cuenta General del Ejercicio 2.005 por esta Intervención, tal y como exige el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2.004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se emite el presente informe a la Cuenta General:

1. La Cuenta General del Ayuntamiento de Soto del Real esta integrada por la de la propia Entidad, esto es, el Ayuntamiento.

2. En cuanto a la tramitación de la Cuenta General de las Entidades Locales, según los artículos 212 y 223 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, deberán seguirse los siguientes trámites:

~ Los estados y cuentas de la Entidad Local serán rendidas por su Presidente antes del día 15 de mayo del ejercicio siguiente al que correspondan.

- ~ La Cuenta General formada por la Intervención será sometida antes del día 1 de Junio a informe de la Comisión Especial de Cuentas de la Entidad Local, que estará constituida por miembros de los distintos grupos políticos integrantes de la Corporación.
- ~ La Cuenta General con el informe de la Comisión Especial a que se refiere el apartado anterior será expuesta al público por plazo de 15 días, durante los cuales, y ocho más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones. Examinados éstos por la Comisión Especial y practicadas por la misma cuantas comprobaciones estime necesarias, emitirá nuevo informe.
- ~ Acompañada de los informes de la Comisión Especial y de las reclamaciones y reparos formulados, la Cuenta General se someterá al Pleno de la Corporación, para que, en su caso, pueda ser aprobada antes del día uno de Octubre.
- ~ Finalmente, la cuenta será rendida al Tribunal de Cuentas antes del día 15 de Octubre del ejercicio siguiente.

Por tanto, la presentación de la Cuenta General del ejercicio 2.004 a la Comisión Especial de Cuentas se remite fuera de plazo, ya que el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales establece que se someta a la citada Comisión antes del día 1 de Junio del ejercicio siguiente.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 192 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales en relación con la Regla 416 de la Instrucción de Contabilidad para la Administración Local aprobada por Orden de 17 de Julio de 1.990, las Cuentas y Estados que deberán formar la Entidad Local constarán de las siguientes partes:

- a) Balance de Situación.
- b) Cuenta de Resultados.
- c) Cuadro de Financiación Anual.
- d) Liquidación del Presupuesto.
- e) Estado demostrativo de los derechos a cobrar y obligaciones a pagar procedentes de presupuestos cerrados.
- f) Estado de los compromisos de gastos con cargo a ejercicios futuros.
- g) Estado de Tesorería que ponga de manifiesto su situación y las operaciones realizadas durante el ejercicio.
- h) Estado de la Deuda.

4. De conformidad con lo dispuesto en la Regla 425 de la Instrucción de Contabilidad para la Administración local, a los Estados Anuales señalados en la Sección anterior, se acompañarán, al objeto de ampliar la información contenida en los mismos, los siguientes Anexos:

- a) Balance de Comprobación.
- b) Estado de Modificaciones de Crédito
- c) Estado de los compromisos de ingreso con cargo a Presupuestos Futuros.
- d) Estado de Gastos con financiación afectada.
- e) Estado de Remanente de Tesorería.

- f) Estado de Evolución y situación de los recursos administrados por cuenta de otros Entes Públicos.*
- g) Estado de situación y movimiento de operaciones no presupuestarias de Tesorería.*
- h) Estado de situación y movimiento de valores.*

5. No obstante, en la documentación de la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2.005, no se acompañan los siguientes Estados o Anexos por las causas que se exponen a continuación:

- a) Estado de los compromisos de gastos adquiridos con cargo a ejercicios futuros: Este estado no se acompaña ya que no consta la existencia de gastos con cargo a ejercicios futuros.*
- b) Se acompaña estado de la deuda elaborado por la Intervención, al no ser posible obtener esta información de la aplicación informática.*
- c) Anexo de Estado de los compromisos de ingreso con cargo a Presupuesto Futuros: No consta la existencia de compromisos de gastos con cargo a ejercicios futuros.*
- d) Anexo de Estado de Gastos con Financiación Afectada. Aunque no es posible emitirlo a través del programa de contabilidad se acompaña estado de gastos con financiación afectada elaborado por la Intervención.*
- e) Estado de evolución y situación de los recursos administrados por cuenta de otros Entes Públicos, ya que no se contabiliza ningún recurso a través de este módulo.*

Una vez señalados los Estados y documentos que debe contener la Cuenta General, deben realizarse las siguientes apreciaciones:

- 1. Que se adjunta al presente informe, el informe de Intervención nº 16 / 2.006 a la Liquidación de los Presupuestos del ejercicio 2.005.*
- 2. Asimismo se comprueba que el saldo acreedor de la cuenta 170 "Préstamos a largo plazo del Interior", coincide con la deuda viva por operaciones de préstamo a 31 de Diciembre de 2.005.*
- 3. Por lo que se refiere a la Cuenta 890 "Resultados del ejercicio", refleja un saldo acreedor (beneficio) de 276.577,57€. En cuanto a la descomposición de este resultado debe señalarse que los resultados por operaciones corrientes del ejercicio 2.005 ascienden a un saldo acreedor(beneficio)de 296.593,84 €,.. No obstante, además de las consideraciones que se realizan en el informe a la liquidación del presupuesto del ejercicio 2.005 que incidirían de igual forma en los resultados corrientes del ejercicio, hay que tener en cuenta que existen unos resultados negativos por modificación de derechos y obligaciones de ejercicios cerrados que es negativo por importe de 30.238,36€ como consecuencia de los expedientes por anulación de derechos de ejercicios cerrados y por rectificación de saldos de obligaciones reconocidas de ejercicios cerrados. Por último existen otros resultados extraordinarios con un saldo acreedor de 10.222,09 € (beneficio) como consecuencia sobre todos de una serie de ajustes realizados por el IVA en el primer trimestre del ejercicio anterior.*
- 4. En cuanto al Remanente de Tesorería para Gastos Generales, sin realizar ningún ajuste, resulta un Remanente de Tesorería positivo por un importe de 465.109,29 €. Ahora bien, como ya se puso de manifiesto en el informe a la Cuenta General del ejercicio 2.004 del análisis tanto de los derechos pendientes de cobro, como de las obligaciones pendientes de pago, se puede afirmar que dicho Remanente de Tesorería no es real. Es por ello, que*

a juicio del funcionario que suscribe el presente informe, deberían realizarse las siguientes actuaciones:

a) En primer lugar, no utilizar el Remanente de Tesorería para Gastos Generales para financiar modificaciones de crédito, ya que podría ocurrir que se financiaran modificaciones sin la existencia real de recursos.

b) Debe continuarse adaptando la contabilidad a la situación real del Ayuntamiento, y aunque ya se realizaron en el ejercicio 2.005, un expediente de anulación de derechos pendientes de cobro y otro de rectificación de saldos de obligaciones pendientes de pago es necesario seguir realizando expedientes de este tipo, ya que durante muchos ejercicios no se han llevado a cabo estas actuaciones, lo que ha producido que por numerosas causas, existan derechos pendientes de cobro (sobre todo) que no son derechos reales. También es necesario hacer un análisis de las obligaciones pendientes de pago, sobre todos las de mayor antigüedad, para determinar si realmente se trata de deudas o simplemente de duplicidades u otros errores que han producidos que obligaciones pagadas aparezcan como pendientes de pago.

5. Que comprobados el Balance de Situación y el Balance de Comprobación a 31 de Diciembre de 2.005, resulta que el saldo de las cuentas contables es correcto en el sentido de que el tipo de saldo, acreedor o deudor, coincide con el establecido para cada cuenta por la Instrucción de Contabilidad para la Administración Local. Ahora bien, una vez realizado un análisis más exhaustivo de los diferentes saldos, también en determinadas cuentas deberá hacerse una rectificación de saldos contables. En particular son dos las cuentas que llaman la atención:

En primer lugar la cuenta 108 "Patrimonio cedido", que deberá anularse ya que se trata de una contabilización defectuosa en cuanto no existen bienes cedidos por este importe.

En segundo lugar, debe destacarse la cuenta 520 "Fianzas y depósitos recibidos, en la que existe un saldo acreedor de 533.830,86 €, saldo que no es real, ya que en el ejercicio 2002 se produjo un cambio de contabilización de presupuestario a no presupuestario, pero, no se modificó ni la cuenta contable que debería soportar estos depósitos no presupuestarios, ni se traspasó el saldo real, con lo que dicha cuenta sufre, un desfase importante.

De forma que se remite la Cuenta General del ejercicio 2005 para su dictamen por la Comisión de Cuentas."

Propone a la Corporación la adopción del siguiente acuerdo:

Aprobar la mencionada Cuenta General del Presupuesto Municipal de 2005 de conformidad con lo establecido por el artículo 212 apartado 4º del TR. de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004 de 5 de marzo..

Por su parte el señor Bernardo Hernán, agradece al señor Interventor el trabajo desarrollado en este tiempo que nos ha acompañado.

En cuanto a la Cuenta General de 2005, se remite al informe emitido por parte del señor Interventor.

Se hace hincapié en que aún que hay un Remanente de Tesorería positivo, no debe de incorporarse al presupuesto, pues falta depurarlo.

El Resultado Presupuestario es positivo, lo que es de agradecer a los trabajadores de Intervención. También ha sido importante las retenciones de crédito en el control de los gastos.

Es una Cuenta que cierra el prisma 2001 - 2005,.

De no haber caído el 30 de septiembre en sábado, hubieran sido aprobadas en plazo. El trabajo estaba hecho.

Por su parte el señor Lobato Gandarias, del PSOE manifiesta lo siguiente:

Por un lado quiere explicar el significado de la Cuenta General. El Equipo de Gobierno presenta el presupuesto, en donde se marcan los objetivos programáticos.

Es un compromiso con la ciudadanía.

La Cuenta General, nos sirve para comprobar el grado de cumplimiento de ese compromiso del Equipo de Gobierno, que, a su juicio, no se ha cumplido. Así cita a título de ejemplo las inversiones que se contemplaban en los presupuestos como la piscina cubierta, el auditorio entre otras aún pendientes de realizar.

El informe de Intervención es sencillo, claro, serio y riguroso.

El estado de la deuda ha tenido que ser elaborado directamente por el Interventor, no por medios informáticos.

El Remanente de Tesorería no se ajusta a la realidad.

El estado de la deuda a largo plazo es elevado, ya que asciende a 1.800.000 €.

Entiende que es una cifra excesiva para este ayuntamiento.

Por su parte no apoyarán los presupuestos de 2007, si se sigue incrementando la deuda.

Por lo que respecta a los derechos de cobro y las obligaciones de pago, tiene la duda de si el total de los apuntes que se recogen en el punto 5 este Pleno, no tendrían que haberse recogido en la propia Cuenta General.

Concluye manifestando que no se debe endeudar más al Ayuntamiento, y deben de corregirse los desfases contables.

Por su parte la señora Marín Ruiz, del PADE, agradece al señor Interventor el trabajo realizado, y le desea suerte en su nuevo puesto en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón.

El señor Navarro Castillo, del CISR, felicita igualmente al señor Interventor, y le desea una feliz gestión en su nueva responsabilidad.

Por lo que a la Cuenta se refiere anuncia su voto a favor.

En su turno la Sra. Rivero Flor, del PP, hace suyas las palabras de D^a Ana y D. Eladio, toda vez que es público el reconocimiento al señor Interventor por el trabajo realizado.

La ha llamado la atención el informe de éste, por su facilidad de comprensión, y entendimiento. Le desea todo el éxito del mundo en su nueva responsabilidad.

Por lo que a la cuenta se refiere, señalar que durante el período de información pública no se han presentado ninguna alegación a la misma.

Felicita asimismo a todos los trabajadores del área de Intervención.

Por lo que a las manifestaciones del señor Lobato Gandarias se refiere, las califica de retóricas y demagogas.

La piscina cubierta se va hacer con los presupuestos de la Comunidad de Madrid al 100 por 100.

El objetivo prioritario del Equipo de Gobierno es que se ajusten las cuentas para que el Remanente de Tesorería sea un reflejo de la realidad. Prueba

de ello son las modificaciones de saldo que se traen en el punto quinto de este Pleno.

Por su parte el señor Bernardo Hernán, del PP, señala que las deudas de muchos Ayuntamientos han venido por el PRISMA 2001 2005, ya que a pesar de que una parte de estas inversiones eran sufragadas por la Comunidad de Madrid, otras lo eran por parte de aquellos.

Los Ayuntamientos, por regla general, han acudido a aportaciones de terceros, bancos.

Todos los Ayuntamientos se han ido endeudando. Siempre dentro de los límites legales. Y así recuerda que aún queda margen de endeudamiento.

Con el nuevo PRISMA 2006 - 2007, al asumir la Comunidad de Madrid la gestión del mismo al 100 por 100, la deuda será reducirá.

Por lo que se refiere a la ejecución de cálculos manuales, para obtener la financiación afectada, es porque la aplicación informática utilizada en la contabilidad, no la hace bien.

Avanza que en los presupuestos del año 2007, la deuda se minorará, entre otras cosas, porque los plazos de amortización corren.

Las modificaciones de saldo que se contemplan en el punto quinto del orden del día, se recogerán en la Cuenta del 2006, una vez sean aprobados por el Pleno de la Corporación.

Por parte del señor Interventor, Sr. Carrillo González, se manifiesta que las diferencias de saldo, si no las aprueba el Pleno, no las puede incorporar en la Cuenta General.

Por lo que al Remanente de Tesorería se refiere, informa que el mismo no se ha utilizado.

Una vez más es señor Lobato Gandarias se reitera en lo ya manifestado.

El señor Alcalde manifiesta que nos deberíamos de felicitar, toda vez que con esta liquidación hemos avanzado bastante en el compromiso adquirido.

Reconoce la ayuda del señor Interventor, pero también hay un interés político que es fundamental.

Las próximas inversiones, como la piscina cubierta, liberarán recursos del Ayuntamiento, al estar financiadas al 100 por 100 por la Comunidad de Madrid.

Nuestro límite de endeudamiento es razonable y está dentro de los márgenes legales.

Los vecinos al final, aunque con alguna tardanza, no seis años, se van a ver beneficiados.

Lo que en su día se calificó como una carta a los Reyes Magos, se ha cumplido.

Así con la “*tardanza*”, se ha liberado 250 millones de las antiguas pesetas, a la Hacienda Municipal.

A su juicio compensa la demora con el ahorro del gasto del Ayuntamiento.

Entiende que las cuentas quedan más claras con el informe del señor Interventor.

Reitera que se han ido dando pasos en aras a la claridad de este documento contable.

Han sido exquisitamente transparentes, y hemos estado dentro del plazo.

Por todo lo cual pide que se apruebe la Cuenta General del Presupuesto Municipal de 2005.

Sometido a votación el mencionado documento de la Cuenta General de 2005, es aprobado por siete votos a favor y cuatro en contra del PSOE.

4.- APROBAR EL CONVENIO Y EL ACUERDO COLECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Toma la palabra el señor Alcalde, y hace una breve reseña de los antecedentes de este asunto.

Recuerda que los logros sociales, básicamente, ya se reconocían en el anterior convenio.

Se han depurado las cuestiones susceptibles de interpretación.

Hay un equilibrio entre las mejoras y los compromisos de los trabajadores.

Han participado representantes sindicales de UGT y CSIF.

También por parte del Ayuntamiento los concejales Sr. Bernardo Hernán y Sra. Bosqued López.

Propone a la Corporación la aprobación de los siguientes:

ACUERDO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CELEBRADO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARÁCTER FUNCIONARIO DE ÉL DEPENDIENTES.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 FINALIDAD

El presente Acuerdo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Soto del Real de carácter funcionario.

Art. 2 AMBITO DE APLICACION PERSONAL

Afectará este Acuerdo a todo el personal de carácter funcionario que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Soto del Real.

Quedan excluidas de la aplicación del presente Acuerdo todas aquellas personas que desempeñen puestos de libre designación, entendiéndose como tales, aquellas cuya contratación se realiza por prestación de servicios ya sea civil o mercantil y los cargos de designación o confianza política.

Art. 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento y en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de los trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art. 4 ÁMBITO TEMPORAL

1º. La duración del presente Acuerdo será desde su aprobación en Pleno hasta el 31 de Diciembre del año 2.009, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

a) Todos los conceptos retributivos (salarios, horas extraordinarias, dietas, la cuantía y distribución de los fondos adicionales), así como cualquier otra retribución contemplada en el presente Acuerdo.

b) La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.

c) La jornada y horarios. (trabajos en domingo y festivos). Se determinará en función de la plantilla en activo.

d) El fomento de empleo; las jubilaciones; plazas vacantes; suplencias; participación en la Oferta de Empleo Público.

e) Planes de Formación.

2º.-La revisión salarial será la pactada en la negociación, y recogida en el Art. 26 del presente Acuerdo.

3º.-El Acuerdo se considerará denunciado el 30 de Noviembre del año 2.009. No obstante será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro que lo sustituya, tanto en sus cláusulas normativas, como en las cláusulas obligacionales.

4º.-Cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar su revisión a partir de la fecha anteriormente indicada.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisión, el Acuerdo se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prorroga.

Art. 5 INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

(Se considera texto global del Acuerdo el articulado, disposiciones anexas y posibles modificaciones pactadas por la Comisión Paritaria.)

Art. 6 GARANTÍA PERSONAL

En lo no regulado en este Acuerdo y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las situaciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

CAPÍTULO II

ÓRGANOS DE VIGILANCIA

Art. 7 COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL ACUERDO.

Dentro del plazo de treinta días desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, se constituirá la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen reunido ambas partes para la constitución de la Comisión, esta se considerará formalizada, estando compuesta por los siguientes miembros:

Los Delegados de Personal y un miembro de cada Sección Sindical firmante, e igual número de representantes de la Corporación. Dado el carácter paritario de esta Comisión en el caso de que algunas de las

partes que la constituyen, solo pudiera asistir un miembro, se entiende que representa a la totalidad de los miembros que le corresponde.

Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud de un mayor conocimiento de los temas en concreto de que se trate, otras personas con carácter de asesores.

La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes. Dicha solicitud se formulará por escrito reuniéndose ambas partes en el plazo máximo de 4 días hábiles, en caso de urgencia en 24 h. Como mínimo se celebrará una cada 6 meses. La Comisión regulará su funcionamiento en lo que no esté previsto en el presente Acuerdo. Para mayor efectividad y agilidad se comunicará por correo interno a todos los miembros de la Comisión Paritaria.

Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la Comisión.

Tanto los órganos de la Corporación como todos los trabajadores, están obligados a cooperar con los miembros de la Comisión.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la Comisión podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como solicitar información tanto oral como escrita.

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente Acuerdo y serán recogidos en un acta e incluidos en este como Anexos.

Art. 8 FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

Integran el ámbito de competencias de la citada Comisión el desempeño de las siguientes funciones:

1. Interpretación del Acuerdo en su aplicación práctica
2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
4. Denuncia del incumplimiento de lo pactado.
5. Informes acerca del grado de aplicación del Acuerdo, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
6. Seguimiento de horas extraordinarias y negociación de las horas estructurales en puestos de trabajo.
7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en futuro se promulguen.
8. La Comisión Paritaria entenderá de los asuntos relacionados con Salud Laboral, Seguridad e Higiene en el trabajo, Formación y Reciclaje, Empleo y Acción Social.

CAPÍTULO III

PLANTILLA

Art. 9 CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Los trabajadores acogidos al presente Acuerdo se clasifican en función de los trabajos desarrollados en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo A: titulación superior universitaria

Grupo B: diplomado universitario.

Grupo C: bachiller superior, FPII o equivalente.

Grupo D: graduado escolar, ESO, FPI o equivalente.

Grupo E: Certificado de estudios primarios o Equivalente.

Art. 10 EMPLEO

A través de la Comisión Paritaria de Interpretación, Desarrollo y Vigilancia, se formalizará la participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo del Ayuntamiento así como la redacción de las bases de convocatoria, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos y Bolsa de trabajo Específica.

1º.- Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados, promoción interna), será precisa la constitución de un tribunal, en el que estará presente el Delegado de Personal de los trabajadores, con voz y con voto siempre que reúna la titulación y especialidad requerida.

2º.- Quedan excluidas de este apartado las contrataciones de personal de confianza.

3º.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla, serán provistas a través del siguiente orden:

- Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.*
- Por concurso de traslado entre el personal fijo.*
- Por promoción interna a través de concurso - oposición, oposición o turno restringido, a determinar en cada caso por la Comisión Paritaria.*
- Nuevo ingreso.*

4º.- Cuando se contrate personal para desarrollar un trabajo y este fuera continuo en más de tres años, la Comisión Paritaria estudiará crear estos puestos de trabajo en la Oferta de Empleo Público

El Ayuntamiento podrá reservar para su provisión por convocatoria libre, sin someterse a los turnos fijados en este artículo, los puestos que requieran especial cualificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades. El Ayuntamiento deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la utilización fundamentada de esta reserva.

En todo caso el Ayuntamiento garantizará que al menos el 50% de las plazas vacantes se cubran por el orden establecido en el punto 3º de este artículo.

Art. 11 SISTEMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

11.1 TURNO DE TRASLADOS Y SITUACIONES ESPECIALES

Podrá concurrir a este Turno, cualquier trabajador fijo que ostente categoría idéntica o equivalente al nivel de la plaza ofrecida, adjudicándose esta por el Tribunal Seleccionador.

También podrán optar a este turno, los trabajadores que ostenten una plaza de categoría superior, aceptando las condiciones de trabajo y todas retribuciones económicas del puesto a desempeñar. (Respetando la antigüedad)

El Tribunal Seleccionador determinará la correspondiente prueba de aptitud.

En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo y superar un concurso, y si se estima oportuno una prueba objetiva de adecuación al puesto que se opta.

En igualdad de condiciones se otorgará preferencia al trabajador de mayor antigüedad, y si continuara la igualdad, al de mayor edad.

11.2 PROMOCIÓN INTERNA Y TURNO RESTRINGIDO

Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán entre los trabajadores fijos, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria, ajustada a la legislación vigente, y de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional del puesto de trabajo a cubrir.*
- b) Valoración de los años de servicios prestados en la categoría profesional que se ostenta*
- c) Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.*

La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación, de los que hayan superado la prueba selectiva.

11.3 NUEVO INGRESO

Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto, comprenderán la Oferta Publica de Empleo.

11.4 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada, en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación de su titular, una vez superada la I.T.*
- b) Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla), en puestos de carácter permanente, determinados con la conformidad de la Comisión Paritaria.*
- c) Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes, determinados con la conformidad de la Comisión Paritaria.*

El personal eventual contratado en esta modalidad, estará incluido en el grupo que le corresponda por la titulación que se le solicite para el puesto a desempeñar.

Art. 12 AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Serán susceptibles de amortización, aquellos puestos de trabajo, que debido a sus especiales características, puedan ser amortizados. Dicha amortización, será tratada previamente por la Comisión Paritaria y aprobada por el Pleno del Ayuntamiento, en el Anexo de Personal de los Presupuestos.

Art. 13 PERMUTAS

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas y cambios de trabajo entre el personal funcionario del mismo nivel y que cumplan los mismos requisitos. Las permutas que se soliciten por trabajadores de otros Ayuntamientos, se estudiarán en la Comisión Paritaria, aceptándose las mismas en caso de acuerdo entre los trabajadores y no supongan un quebranto al Ayuntamiento de Soto del Real.

Art. 14 TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR O SUPERIOR.

1º.- Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

2º.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un periodo superior a quince días, manteniendo su situación administrativa y las condiciones retributivas que le correspondan por su

categoría profesional. Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año. En todo caso será necesaria la aceptación del trabajador.

3º.- En las situaciones de suplencia de los encargados o jefes de departamentos, dicha suplencia la realizará el trabajador de mayor categoría o en su defecto el que nombre el Concejal Delegado.

4º.- Cuando un trabajador desempeñe trabajos de categoría superior, percibirá las retribuciones económicas complementarias de la categoría superior desempeñada, pero no adquirirá, excepto en los supuestos legalmente recogidos, los derechos administrativos de la misma.

5º.- En el caso de las vacaciones o bajas por enfermedad, los trabajadores que sustituyan a otros de categoría superior, cobrarán las retribuciones complementarias del trabajador sustituido.

Las retribuciones a que se refiere los dos últimos apartados serán proporcionales, aplicando la siguiente formula:

Retribuciones complementarias mensuales = valor día sustitución
30 días

Art. 15 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Movilidad Geográfica: La decisión del traslado de centro de trabajo deberá ser notificada por la Concejalía de Personal al trabajador, a sus representantes sindicales y delegados de personal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

Art.16 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Soto del Real, y en todos los Organismos y Empresas Públicas que de él dependen, sea cual fuere su régimen jurídico, el Equipo de Gobierno Municipal, así como los responsables de dichos Organismos Municipales, se obligan a que, en caso de despido del personal a ellos adscrito, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, al trabajador, el cual quedará automáticamente readmitido tanto si ejercita la opción en este sentido, como si no ejercitase opción alguna.

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 17 JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada laboral será con carácter general, continua, distribuidas de lunes a sábado y cuando lo permita la organización del trabajo en cada servicio será de lunes a viernes.

2. Para el periodo de vigencia del presente Acuerdo, la Comisión Paritaria fijará el cómputo anual así como su distribución.

3. Las jornadas especiales que superen el cómputo y realización, serán negociadas en la Comisión Paritaria para adaptarlas a lo anteriormente acordado, teniendo como criterio la eliminación de las mismas y la creación de Empleo. En todo caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

4. Los trabajadores, en el horario de entrada, dispondrán de un margen de 15 minutos recuperables, siempre que no vaya en detrimento del servicio. El control de entrada y salida se realizará mediante control de fichado. De este control de fichado se dará copia a los Delegados de Personal.

5. Pausa durante la jornada de trabajo. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Acuerdo, siempre que la duración de la jornada diaria, sea de, al menos, 5 horas, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada, computable como trabajo efectivo, debiendo distribuirse el personal, de tal forma que no perjudique el servicio. Para los servicios de mañana podrá efectuarse entre las 10,00 y las 12,00 horas. De esta pausa se deberá dejar constancia en la máquina de fichar.

6. El descanso semanal, como regla general, será sábado y domingo.

7. Los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo presten habitualmente sus servicios en sábado, domingos y/o festivos su descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, garantizándose como mínimo un fin de semana libre de cada tres, es decir dos trabajados y uno librado, salvo por necesidades del servicio, informando de ello a los representantes de los trabajadores.

8. Durante las Fiestas Patronales, los servicios que lo permitan permanecerán cerrados.

9. La Comisión Paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajo en festivos, etc. y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

10. Los trabajadores que presten sus servicios en distintos turnos conocerán éstos con al menos un mes de antelación.

Los cambios de turno y horario de trabajo por razones imprevistas serán comunicados con tres días de antelación o, en todo caso, lo antes posible, debiendo ser comunicado al interesado el hecho que lo provoca.

11. Durante los días que coinciden con la preparación, celebración de las fiestas patronales, prestarán sus servicios todo el personal necesario para el buen desarrollo de las mismas. El exceso de jornada diaria que pudiera resultar de la aplicación de éste punto, se compensará en cada caso según lo establecido en el apartado de horas extraordinarias. La comisión paritaria estudiará el calendario de servicios con un mínimo de diez días de antelación.

13. La prolongación ocasional de jornada se regulará en el apartado de "Gratificaciones por Exceso de Jornada"

14. Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán inhábiles.

Art. 18 HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo para cada servicio se fijará por la Comisión Paritaria y se anejará, al presente Acuerdo.

Los servicios extraordinarios que hayan de prestarse serán comunicados con cuarenta y ocho horas de antelación. Los extraordinarios imprevistos se comunicarán lo antes posible, así como el hecho que lo provoca.

En caso de urgencia, los trabajadores deberán atender las mismas. La prolongación de la jornada en estos supuestos, se tratará en el apartado de "Gratificaciones por Exceso de Jornada".

CAPITULO V

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y EXCEDENCIAS.

Art. 19 VACACIONES.

1.- Las vacaciones, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de veintidós días laborables de descanso retribuido si la antigüedad es igual o mayor de un año. Si la antigüedad fuera inferior al año, el periodo vacacional será proporcional a dicha antigüedad desde la fecha en que se realice el ingreso hasta el final del año.

2.- Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional de vacaciones, 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. Ver tabla adjunta:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 años de servicio	26 días hábiles

Este derecho será efectivo a partir del mismo año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

3.- En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

4.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

5.- A petición del trabajador, o por necesidades justificadas del servicio, podrán disfrutarse en dos turnos, teniendo, en todo caso, derecho a disfrutar de al menos la mitad de las vacaciones en el periodo antes establecido.

En caso de disfrutarse en dos turnos, estos no tendrán porqué ser simétricos, siempre que no se perjudique el servicio. El periodo mínimo será de cinco días hábiles.

6.- Para la fijación del turno de vacaciones, se aplicará el criterio de rotación en la elección, de tal manera que no se produzcan situaciones de abuso o indefensión por antigüedad.

7.- En caso de enfermedad o accidente, siempre que interrumpan las vacaciones, por un periodo superior a siete días, estas quedarán suspendidas hasta el restablecimiento del trabajador, momento en que se reincorporará a su servicio si hubiera terminado su tiempo de vacaciones, o podrá acceder al periodo restante de las mismas dentro del mismo año natural, será necesario la presentación de la baja médica.

8.- Todo el personal tendrá derecho, además de sus libranzas semanales y vacaciones anuales, a los días legislados cada año como festivo, no recuperable en el ámbito nacional, autonómico o local.

9.- Sin perjuicio de lo anterior, el personal que preste sus servicios en los centros educativos, instalaciones deportivas u otras que su actividad laboral se rija en función del calendario escolar, disfrutaran de sus vacaciones en los meses de Julio y Agosto.

10.- Las solicitudes se presentarán antes de que finalice el primer trimestre del año y siempre antes de un mes del disfrute de las mismas.

Los posibles cambios en las vacaciones se podrán solicitar con 30 días de antelación del disfrute de las mismas.

11. Cuando por necesidades del servicio no se pueda disfrutar de las vacaciones dentro del año natural, se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las situaciones especiales serán estudiadas por la comisión paritaria, siempre y cuando, se presenten con el tiempo suficiente para que la comisión se pronuncie.

Art. 20 LICENCIAS RETRIBUIDAS

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.

Grados	Titular/ Cónyuge			
1º	Padre/ Madre	Suegro/ Suegra	Hijo/ Hija	Yerno/ Nuera
2º	Abuelo/ Abuela	Hermano/ Hermana	Cuñado/ Cuñada	Nieto/ Nieta
3º	Bisabuelo/ Bisabuela	Tío/ Tía	Sobrino/ Sobrina	Biznieta/ Biznieta
4º	Primo/ Prima			

1.- Previo aviso y posterior justificación, el trabajador podrá disfrutar de licencias retribuidas en los siguientes casos:

CUADRO (las licencias que conlleven más de un día, al menos uno coincidirá con la fecha del evento)

CAUSA	LOCALIDAD	OTRAS LOCALIDADES	FUERA DE LA PENINSULA	JUSTIFICANTES
Matrimonio, por convivencia reconocida de hecho, con independencia de sexo de sus componentes. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada tres años.	(1)17 días naturales			Certificado de convivencia o de matrimonio.
Fallecimiento de familiares, hasta 2º grado consanguinidad o afinidad.	1º grado 3 días hábiles 2º grado 2 días hábiles	1º grado 5 días hábiles 2º grado 4 días hábiles	5 días hábiles	Certificado de defunción, esquel, recordatorio o similar.
Enfermedad grave o intervención quirúrgica ambas con internamiento prolongado, hasta el 2º grado de consanguíneos o afines	1º grado 3 días hábiles 2º grado 2 días hábiles	1º grado 5 días hábiles 2º grado 4 días hábiles	5 días hábiles	Documento médico acreditativo.
Intervención quirúrgica hospitalaria sin internamiento de cónyuge, padres e hijos	1 día	1 día		Documento médico acreditativo de la intervención. Justificante de parentesco.
Por paternidad o adopción	3 días hábiles	5 días hábiles		

CAUSA	LOCALIDAD	OTRAS LOCALIDADES	FUERA DE LA PENINSULA	JUSTIFICANTES
Asistencia a consulta o tratamiento médico.	(2)Tiempo indispensable. Siempre que quede demostrada la imposibilidad de realizarlo en horario no laboral.			Documento médico acreditativo, justificando el tiempo empleado
Concurrencia a exámenes u otras pruebas de carácter oficial. (Carné de conducir, etc.)	El día del examen			Documento justificativo de concurrencia al examen.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural			Comunicación escrita a Dpto. de Personal.
Por matrimonio, bautizo, comunión de familiares hasta el segundo grado consanguinidad.	1 día	1 día si se trata de la Comunidad de Madrid y 2 días naturales en otras localidades	3 días naturales	Recordatorio o similar
Por Asuntos Propios sin justificar	(3)8 días laborables			Podrán ser acumulables entres sí, pero no al periodo vacacional.

(1)Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada tres años.

(2) Se entiende por "tiempo indispensable" el que sea necesario emplear dentro de una jornada de trabajo, debiendo el trabajador incorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la causa.

(3)El personal de los colegios públicos, actividades extraescolares, culturales, deportivas, etc., harán coincidir estos días con las fechas de libranzas escolares, salvo imperiosa necesidad que deberá ser apreciada por la comisión de seguimiento.

Cuando el trabajador quiera unir todos o parte de estos días deberá solicitarlos con 15 días de antelación, si los desea emplear en puentes, semana santa o Navidades.

Si en el mes de diciembre no se han disfrutado de estos días por necesidades del servicio, se podrá disfrutar de ellos hasta el 15 de enero.

2.- Dos días hábiles por puentes anuales. El disfrute de los puentes establecidos podrá hacerse efectivo en "puente" propiamente dichos o en cualquier otro día, según las necesidades del servicio y de acuerdo entre ambas partes.

3.-Se considera puente la acumulación de al menos tres días, siendo uno de ellos laborable. Para aquellos trabajadores que trabajen en días festivos, de no poderse disfrutar en puente como tal, la compensación será de tres días por puente.

El calendario de puentes se tendrá confeccionado en el primer trimestre del año por los responsables de cada servicio. Para la fijación de dicho calendario, se aplicará el criterio de rotación en la elección.

4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. Entendiéndose como "deber inexcusable", requerimientos hechos por cualquier Administración u Organismo Oficial.

5.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso por alumbramiento de ciento diecinueve días naturales de duración, ampliables en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo, si se trata de un parto múltiple.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente del menor, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de ciento diecinueve días naturales de duración, ampliables en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo, si se trata de una adopción o acogimiento múltiple, respectivamente, contadas, a su elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituya la adopción.

6.- Al periodo de una hora diaria de reducción para la lactancia de hijos menores según la normativa vigente. Se podrá disfrutar en dos periodos de 30 minutos o la reducción de 1 hora de jornada diaria, al comienzo o finalización de la jornada, quedando la opción a decisión de la trabajadora sin merma de sus retribuciones. Solo en caso de que la madre no haga uso de este derecho, podrá el trabajador que tenga un hijo menor de nueve meses solicitar que se le conceda dicha pausa de una hora.

Este periodo de reducción de jornada se podrá sustituir por 4 semanas más de permiso por baja de maternidad.

7.- Estas licencias de coincidir más de una en el mismo periodo, no serán acumulables, pudiendo optarse por la de mayor duración. Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes.

Todos aquellos hechos o circunstancias que no estén recogidos de manera clara y sin lugar a duda como licencia retribuida no podrán suponer justificación alguna a la no presencia en el puesto de trabajo, y por tanto serán anotados como asuntos propios caso de que el trabajador aun no los hubiere agotado. Si esta última circunstancia no se diera, el trabajador recuperará el tiempo perdido, o se optara por descontarle ese tiempo de su nomina mensual, siendo el Concejal de personal el que comunicará al trabajador la opción elegida.

Art. 21 CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que la permanencia en él suponga un riesgo para la vida o integridad del feto o la suya propia. Tendrá derecho a permisos retribuidos para asistir a la preparación al parto, en los casos que no fuera posible la asistencia fuera del horario laboral. Tendrá preferencia en la elección de sus vacaciones anuales.

Art. 22 PERMISOS CON SUELDO PARCIAL Y SIN SUELDO

1. - LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL.

a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años; anciano; disminuido físico o psíquico; que no desempeñen ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de entre al menos 1 hora diaria y un máximo de la mitad de la jornada.

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

c) La reducción salarial se calculará de la siguiente manera: un tercio de la reducción salarial que correspondiera durante los primeros 4 meses.

d) Transcurrido este periodo la reducción salarial será la legalmente establecida.

e) Este derecho solo podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges, en el caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento.

f) La Comisión Paritaria estudiará y decidirá sobre los casos excepcionales que pudieran presentarse.

g) En el caso de ser denegado el permiso, el trabajador/a podrá solicitar que sea revisado en la Comisión Paritaria.

2.- OTRAS LICENCIAS

En caso de acompañamiento al médico de hijos menores de 13 años, siempre que:

- 1) las circunstancias familiares lo exigieran*
- 2) quede demostrada la imposibilidad de realizarlo en horario no laboral.*
- 3) La ausencia sea inferior a 2 horas dentro de la jornada laboral*

El trabajador recuperará el tiempo empleado a este fin y en todo caso, se acreditará la veracidad del hecho mediante el correspondiente certificado.

3. - LICENCIAS SIN SUELDO

Según legislación vigente.

Art. 23 EXCEDENCIAS

1. - PARA EL CUIDADO DE HIJOS

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de los hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial respectivamente.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se estaba disfrutando. Cuando la madre y el padre sean trabajadores del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá optar a este derecho. El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos acreditados así lo requiera. En este supuesto, el Ayuntamiento procederá a su inmediata reincorporación.

2. – EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Según legislación vigente.

3. - EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

Por designación o elección para un cargo público. La duración de la excedencia será la del mandato, y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

CAPITULO VI

FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RECICLAJE

Art. 24 FORMACIÓN Y RECICLAJE

1º.- Se reconoce por ambas partes la necesidad de reciclaje y formación profesional de los trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real. Para ello se fija la cantidad máxima de 20 días anuales que se destinarán a dicho concepto.

2º.- Por parte de los encargados de cada departamento, se propondrá a la Comisión Paritaria, los cursos a realizar, buscando la mayor objetividad y diversificación, tanto en los asistentes como en el contenido. La Comisión Paritaria, junto con las Secciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, elaborará un Plan de Formación anual, destinado al Personal Municipal. El Plan de Formación será aprobado en el tercer trimestre de cada año y siempre antes de la aprobación de los presupuestos anuales por la Corporación Municipal, quien destinará los recursos económicos suficientes para tal fin.

3º.- Los trabajadores designados deberán acudir a los mismos, en las fechas indicadas, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

4º.- El equipo de Gobierno, se compromete a formar y reciclar a todos sus trabajadores, garantizando la asistencia de al menos un curso al año, relacionado con su puesto de trabajo.

5º.- La asistencia será retribuida en base a la aprobación previa por parte de la Comisión Paritaria de Formación:

a) Se abonaran al trabajador los gastos ocasionados por kilometraje y matrícula y hasta 9 euros diarios en comida. El exceso de jornada si la hubiese, se compensara como tiempo de descanso. Si por necesidades del servicio no se pudiera computar este tiempo como de descanso, se pagaran como horas extraordinarias.

b) Todos los gastos contemplados en el párrafo anterior, serán justificados debidamente por el trabajador.

Art. 25 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Cuando el trabajador quiera realizar estudios de carácter oficial, tendrá derecho a:

a) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.

b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de pruebas de aptitud o exámenes

c) La Comisión Paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

d) El trabajador estará obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente, a justificar debidamente su inscripción y la asistencia a exámenes y pruebas.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 26 RETRIBUCIONES

Las retribuciones de los empleados públicos acogidos a este Acuerdo se incrementarán en las cuantías que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos del Estado para los empleados municipales durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo y sin menoscabo de lo establecido en el Acuerdo Marco Regional al que pudiera adherirse el Ayuntamiento u otros acuerdos puntuales alcanzados en materia económica, en cuyo caso se incluirá como anexo al presente Acuerdo.

El incremento retributivo anual será el establecido en la Ley General de Presupuestos.

El incremento retributivo lo será sobre el total de las retribuciones que figuran en nómina en concepto mensual o anual.

Art. 27 PRODUCTIVIDAD. COMPLEMENTO ESPECÍFICO Y DE DESTINO

El Complemento de Productividad recompensará la dedicación personal en cada puesto de trabajo.

i

Aún reconociendo la potestad que otorga la legislación vigente al Sr. Alcalde-Presidente en la distribución de dicho Complemento, ambas partes se comprometen a resolver en Comisión Paritaria, la retirada

del Complemento de Productividad a los trabajadores. La cuantía del Complemento de Productividad, experimentara anualmente la subida reflejada en este Acuerdo.

Las cuantías de los complementos Específico y Destino, experimentarán anualmente el incremento recogido en este Acuerdo para cada trabajador.

Art. 28 PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, o en su caso, la parte proporcional, que deberán abonarse con las nóminas de junio y noviembre con las limitaciones establecidas en la L.P.G.E

Art. 29 ANTIGÜEDAD

Se computarán a efectos de antigüedad los periodos trabajados en cualquier Administración pública.

Art. 30 COMPLEMENTOS EXTRA DE PRODUCTIVIDAD

DE JORNADA PARTIDA.

Se establece para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a un horario de jornada partida de forma habitual

DE JORNADA ALTERNA

Se establece para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo, realicen su jornada con horarios fijos a lo largo de la semana de forma alterna (mañana / tarde) estando sujeto a las necesidades del servicio.

Para la retribución de este Complemento se tendrá en cuenta el inicio y finalización semanal de la jornada.

DE CONDUCTOR-MAQUINARIA

Se establece un Plus para los trabajadores que conduzcan maquinaria especializada.

DE VIGILANCIA DEL SERVICIO GENERAL DE AGUA

Se establece para los trabajadores encargados de:

1. Controlar los depósitos y hacer que el nivel de agua esté en situaciones óptimas.
2. Controlen el PH y las características de salubridad del agua.
3. Atiendan las llamadas del teléfono de emergencias.
4. Tengan que desplazarse por necesidad de cortes de agua urgentes ocasionados por averías producidas en las horas del horario de guardia. Siendo este lunes, martes, miércoles, jueves y viernes fuera del horario laboral y sábados y domingos completos.
5. Cortar el agua cuando esta circunstancia sea necesaria.

La concesión, cuantía e incorporación de estos u otros pluses será estudiada por la comisión paritaria

Art. 31 GRATIFICACIONES POR EXCESO DE JORNADA

Cuando por necesidades del servicio y a juicio de los responsables de área los trabajadores deban prolongar su jornada laboral, el exceso de jornada podrá ser compensado como horas extras o en horas de descanso.

- 1 hora ordinaria dará lugar a un descanso de 1 hora y 45 minutos.

- 1 hora nocturna, en domingo o festivo dará lugar a 2 horas de descanso.

Se considerará exceso de jornada la prolongación de la misma a partir de los 20 minutos de exceso.

Será responsabilidad de los Encargados de cada departamento el control del tiempo de exceso. Estos comunicarán a la Concejalía de Personal, los días 20 de cada mes, el importe de las gratificaciones a percibir por cada trabajador para su abono en la nómina del mes en que se realice, con posterioridad al día 20 se abonarán en la nómina del mes siguiente.

La Comisión Paritaria fijará el sistema de control de las horas de exceso.

Las horas extras voluntarias podrán ser compensadas en días libres previo acuerdo y aceptación del trabajador.

Art. 32 COBRO DE NÓMINA

El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que haya designado el trabajador, no mas tarde del día 29 de cada mes.

Art. 33 GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Todo trabajador que por razones de trabajo deba desplazarse, dispondrá de un vehículo adecuado facilitado por el Ayuntamiento. En caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador la cantidad de 0,25 euros por kilómetro realizado.

Igualmente el Ayuntamiento abonará los gastos de aparcamiento.

Art. 34 DIETAS

Si por necesidad del servicio los trabajadores tuvieran que viajar fuera de la localidad, el Ayuntamiento correrá con todos los gastos (viaje, hospedaje y manutención.) Además le compensará con una dieta diaria:

Dieta Completa: 70 euros. (Ausencia del domicilio habitual de al menos 15 h.)

Media Dieta: 35 euros. (Ausencia del domicilio habitual de al menos 10 h.)

Art. 35 ANTICIPOS REINTEGRABLES

Todo el personal fijo tendrá derecho a percibir, como anticipo reintegrable el importe de una o dos mensualidades de sus retribuciones brutas.

La aprobación de los anticipos, será facultad del Sr. Alcalde-Presidente, el cual podrá delegar.

La no concesión de dicho anticipo deberá ser comunicada al Delegado de Personal correspondiente, así como los motivos de dicha negativa.

En caso de igualdad entre las solicitudes, y a falta de crédito suficiente para atenderlas, se tendrá en cuenta el hecho de no haber disfrutado con anterioridad de un anticipo, o el menor número de ellos obtenidos.

En ningún caso podrá concederse un anticipo a quién fuera beneficiario de uno anterior hasta que no se produzca la total devolución del concedido o hayan transcurrido al menos, tres meses desde la fecha de cancelación.

Art. 35.1 PLAZO Y FORMA DE REINTEGRO

1º.- El plazo para la devolución de un anticipo, será de doce meses cuando se trate de una mensualidad y de dieciocho si se trata de dos mensualidades a partir de su concesión.

2º.- Los anticipos que se concedan al personal, no devengarán intereses, pero serán reintegrados en las mensualidades que se fijan y por cantidades iguales cada mes.

3º.- El trabajador/a tendrá la opción de reintegrar la totalidad pendiente del anticipo concedido en cualquier momento.

Art. 36 ANTICIPO PAGA EXTRA

El trabajador/a podrá solicitar el anticipo de una paga extra al año.

La concesión o no de este anticipo estará regulada como los anticipos reintegrables.

Art. 37 BAJAS POR ENFERMEDAD

Las bajas por enfermedad que no superen los 4 meses, no supondrán reducción en el percibo de haberes, siendo estos abonados en su totalidad. La baja médica deberá presentarse a partir del tercer día de duración de la misma. Cuando la baja supere los 4 meses, ya sea de manera continua o acumulada, supondrá la reducción en el percibo de haberes. Aplicándose dicha reducción sobre el Complemento de Productividad.

Las bajas laborales por accidente en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo no supondrán reducción en el percibo de haberes, siendo estos abonados en su totalidad.

Cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad social u organismo medico reconocido.

Art. 38 ACCIDENTES E INCAPACIDAD LABORAL

Cuando el trabajador, por accidente o enfermedad sufra disminución física o psíquica (determinada por el tribunal médico), que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, ocupará un puesto de trabajo acorde a sus capacidades.

Art. 39 ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento garantiza la asistencia letrada a los trabajadores que por motivo de su trabajo lo requieran, pudiendo proponer al letrado que deba asesorarles en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, salvo que se declare judicialmente que el interesado ha incurrido en responsabilidad penal dolosa, en cuyo caso este correrá con los gastos legales.

Art. 40 ROPA DE TRABAJO

La ropa de trabajo, entregada por el Ayuntamiento en las fechas que se estipulan, será la recogida en el Anexo correspondiente.

La elección de la ropa de trabajo y su distribución en tiempo y forma, será competencia de la Comisión de Seguimiento, pudiendo ésta delegar tal función en uno o varios miembros de la misma.

La ropa de invierno se entregará no más tarde del 30 de septiembre. La ropa de verano se entregará no más tarde del 30 de abril.

La ropa de trabajo proporcionada por el Ayuntamiento a los trabajadores será utilizada por estos, solo, durante su jornada laboral o mientras desarrollen trabajos extras para el Ayuntamiento.

El personal eventual recibirá el vestuario necesario en función de la duración y de la temporada (verano/invierno) en la que se desarrolle su contrato.

El personal eventual devolverá las prendas recibidas en las que figuren el escudo u otro identificativo del Ayuntamiento, al finalizar su contrato.

CAPITULO VIII

ACCIÓN SOCIAL

Art. 41 FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

El Ayuntamiento de Soto del Real se compromete a contemplar en sus Presupuestos una partida económica destinada a dotar y atender las "Prestaciones Sociales" que se desarrollará en los seis primeros meses de la vigencia del presente Acuerdo.

Art. 42 PLAN DE PENSIONES

La Comisión Paritaria estudiará la contratación de un plan de pensiones o ahorro.

Art. 43 JUBILACIONES

- 1.- Se establece los 65 años como edad de jubilación para el personal del Ayuntamiento de Soto del Real.*
- 2. - El punto anterior se aplicará cuando el trabajador haya completado las cotizaciones necesarias para tener derecho a pensión de jubilación. En el caso de que cumplierse los 65 y no hubiese completado dichas cotizaciones, se jubilaría cuando las hubiese completado.*
- 3. - La Corporación se compromete a cubrir las plazas vacantes causadas por jubilación de los trabajadores, por los métodos establecidos en este Acuerdo; las plazas que por esta razón quedaran vacantes serán en idéntica categoría profesional. En caso de amortizaciones, deberán ser justificadas ante los representantes de los trabajadores*

Art. 44 ACTIVIDADES MUNICIPALES

Se entregará anualmente a los trabajadores municipales el carné de actividades familiar de forma gratuita a quien lo solicite.

- a) Los trabajadores podrán acceder de forma gratuita a las instalaciones deportivas o recreativas municipales en aquellas de carácter unipersonal. Para ello se les facilitará un carné identificativo.*
- b) Los trabajadores municipales podrán realizar sin pago de cuota, aquellas actividades o cursos organizados por el Ayuntamiento que tengan relación directa con su puesto de trabajo o aquellas que sin tenerla, presenten plazas vacantes al comienzo de cada trimestre.*

Ambos puntos a) y b) previa solicitud y autorización de la Concejalía de Personal. Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de este punto, se resolverán en la Comisión Paritaria.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 45 DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- 1. - Los Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido, para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen en 15. No se incluirá en el cómputo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.*

2. - Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante previo aviso de 24 horas con carácter ordinario y sin previo aviso con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de los Delegados de Personal a realizar sus actividades sindicales.

3. - Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causas de los mismos, consultar el Libro de Matrícula y el Libro de Visitas de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. A recibir copia de los modelos de cotizaciones a los organismos correspondientes. A recibir copia de los presupuestos anuales y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo, afecten a los trabajadores. (Nóminas, Tablas Salariales etc.)

4. - Derecho a utilización de la fotocopiadora, material informático y demás aparatos de reprografía, para uso de administración de los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

5. - Se instalarán los tabloneros de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos estimen oportunos, sin mas limitaciones que las señaladas expresamente por la ley. Se instalarán en lugares claramente visibles.

6. - Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los Delegados de Personal podrán acumular mensualmente las horas sindicales.

7. - Será necesaria la consulta previa con los Delegados de Personal siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en el presente Acuerdo y contratos de trabajos. En el curso de estas negociaciones, los Delegados de Personal podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

8. - Los Delegados de Personal tendrán además de las garantías recogidas en el presente Acuerdo, las establecidas en las disposiciones legales vigentes, desde el momento de su elección hasta 3 años después del cese en el cargo.

9. - Los Delegados de Personal deberán ser informados y oídos en las siguientes materias:

a) En el caso de incoarse expediente disciplinario a cualquier trabajador, teniendo audiencia en el mismo, siempre que el trabajador lo estime oportuno.

b) En la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) En los supuestos cambios de horario o turnos de trabajo, siempre que dicha modificación no revista carácter transitorio, así como la reestructuración de plantilla y la reorganización de la misma.

10. - Los Delegados de personal deberán comunicar su nombramiento en el menor plazo posible a la Concejalía de Personal

Art. 46 ASAMBLEAS

Se atenderán a la legislación vigente.

Art. 47 SECCIONES SINDICALES

Los afiliados a un Sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento de Soto del Real, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, conforme a las normas de dicho Sindicato.

Cada Sección Sindical, de acuerdo con sus Estatutos, designará un Delegado Sindical, que tendrá los siguientes derechos y garantías:

a) A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las cuestiones necesarias ante la Corporación, y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a **los trabajadores en general**, y a los afiliados y Sindicato en particular. A estar presentes en las negociaciones del Acuerdo Colectivo.

b) A ser informados y oídos siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo. En el curso de estas negociaciones, los Delegados Sindicales podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

c) A ser informados y oídos en materia de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo o traslados y sobre aquellos proyectos que puedan afectar a los trabajadores. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

d) Tendrán acceso y recibirán la misma información que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los Delegados de Personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

e) A las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Acuerdo a los Delegados de Personal.

f) Los Delegados Sindicales, dispondrán de tiempo retribuido, para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen en 10. No se incluirá en el cómputo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

g) Los Delegados sindicales deberán comunicar su nombramiento en el menor plazo posible a la Concejalía de Personal

Art. 48 AFILIADOS

Los afiliados a una Sección Sindical legalmente constituida, tendrán los siguientes derechos:

- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical de ámbito superior al Centro de Trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) A que se les descuente de su nómina el importe de las cuotas sindicales del Sindicato al que pertenezcan. El Ayuntamiento transferirá las cantidades retenidas a la c/c que designe cada Sindicato, facilitándose a la correspondiente Sección Sindical, mes a mes, la relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.
- c) Asistencia a Congresos, reuniones sindicales de ámbito superior y a cursos de formación sindical cuando ocupen cargos de responsabilidad dentro de la Sección Sindical, previa solicitud y posterior justificación.

CAPITULO X

SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 49 SALUD LABORAL

PRINCIPIOS GENERALES

Por lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo entre Administración Local de protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 49.1 En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento debe garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento realizará la prevención de riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la estructuración establecida en el Capítulo IV de la citada Ley.

El Ayuntamiento de Soto del Real está obligado a garantizar una formación adecuada en materia de Prevención de Riesgos a todos los empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

Art. 49.2 Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciba de la Corporación.

Art. 49.3 Delegados de Prevención. Son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Art. 49.4 El número de Delegados de Prevención designado por las Organizaciones Sindicales, con representación es de dos tal y como establece el art. 35.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (un Delegado de Prevención para el Personal Laboral y un Delegado de Prevención para el Personal Funcionario).

Art. 49.5 Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las que establece el art. 36 puntos 1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las que emanen del Comité de Seguridad y Salud.

Art. 49.6 Los Delegados de Prevención dispondrán de crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones (15 horas), sin perjuicio de lo establecido en los Art. 36 párrafo 2 a) y 37 párrafos segundo y tercero de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 49.7 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS). Es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos.

Art. 49.8 El CSS estará compuesto por 4 miembros, 2 miembros de las Organizaciones Sindicales con representación, y en igual número, representantes de la Corporación.

Art. 49.9 El CSS se reunirá de manera ordinaria cada tres meses y de forma extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. Su funcionamiento estará regulado por su propio reglamento, que se aprobará en la sesión inmediatamente siguiente a la sesión constitutiva.

Art. 49.10 RECURSOS ECONOMICOS. El Ayuntamiento de Soto del Real consignará anualmente una partida presupuestaria para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. Para la cuantificación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

El control y destino del fondo presupuestario se realizará por el CSS para el cumplimiento de sus facultades, englobándose estas en tres grupos: Prevención, Formación e Información.

Art. 49.11 SERVICIO DE PREVENCIÓN. Los servicios de prevención deberán ser constituidos o contratados, propios o ajenos, dependiendo del número de empleados públicos, tal y como regula el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Art. 49.12 Se concertará un seguro de responsabilidad civil que cubra a todos los trabajadores municipales. La cuantía de las primas correrá a cargo del fondo de salud Laboral, y de la póliza que se suscriba se pondrá a disposición de los representantes sindicales.

Art. 50 SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- 1. Los servicios de prevención deberán ser constituidos o contratados, propios o ajenos, dependiendo del número de empleados públicos, tal y como regula el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.*
- 2. Para decidir el servicio de prevención, serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del comité de seguridad y salud.*
- 3. Se realizarán reconocimientos médicos a los empleados públicos de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.*

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 51 REGIMEN DISCIPLINARIO

Prevía a la incoación de un expediente disciplinario, podrá optarse antes, con interrupción de los plazos de prescripción, por la apertura de un expediente informativo de carácter reservado en el que tendrán audiencia los representantes legales de los trabajadores. A no ser que sea reincidente en la causa.

La sanción de faltas leves que no precisan la incoación de expediente disciplinario, aunque sí audiencia al interesado, se comunicará a los Delegados de Personal y Sección Sindical en su caso, con tres días hábiles de antelación a su notificación al interesado.

En los demás aspectos, se atenderá a la legislación vigente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Acuerdo anterior establecido entre los trabajadores y el Ayuntamiento de Soto del Real

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el caso de firmarse el Acuerdo Marco Regional entre la Federación Madrileña de Municipios y los Sindicatos mayoritarios durante la vigencia del presente Acuerdo, la Comisión de Paritaria de Seguimiento estudiará el adherirse al mismo en parte o en su totalidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Soto del Real traspasara a un sistema de gestión indirecta alguno de los servicios básicos que actualmente gestiona directamente, los trabajadores de estos servicios serán recolocados en el propio Ayuntamiento, en plazas de su mismo Grupo y categoría sin merma de ninguno de sus derechos ya adquiridos.

Se entienden como servicios básicos los desarrollados por personal de plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo, la Comisión cuantificará los conceptos y cantidades correspondientes a los ajustes retroactivos económicos que correspondan.

Las cantidades resultantes se abonarán no más tarde de la nómina del mes de febrero de 2007, pudiendo por tanto ser liquidadas de una sola vez o fraccionada hasta la fecha indicada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Una vez que se produzca la entrada en vigor del Estatuto de la Función Pública, la Comisión adecuará el presente Acuerdo a lo recogido en el nuevo texto legal.

Esta adecuación deberá hacerse por consenso entre las partes y sin que pueda ser una simple traslación de texto.

DISPOSICIÓN FINAL

Los conflictos en materia de interpretación y aplicación del presente Acuerdo, se elevarán a la Comisión Paritaria. Las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia.

La Comisión deberá pronunciarse sobre los asuntos que se les sometan, de manera que en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes.

Una vez finalizado el proceso negociador si no se alcanzase un acuerdo entre las partes, estas actuarán según sus intereses.

ANEXOS

ANEXO Nº1: Uniformidad y vestuario del personal.

ANEXO Nº2: Policía Local.

ANEXO Nº3: Incremento retributivo, pluses y tabla salarial del personal municipal 2006. Cada año de vigor de este Acuerdo, se adjuntará al mismo el nuevo anexo, que resulte de la actualización de la subida salarial.

ANEXO 1 a

VESTUARIO DE PERSONAL DE OFICIOS

Unidades	DENOMINACION	PERIODO
1	CHAQUETON O SIMILAR (AGUA-FRIO)	CADA TRES AÑOS
2	CHALECO PARA ENTRE TIEMPO	CADA TRES AÑOS
1	MONO O SIMILAR DE TRABAJO INVIERNO	ANUAL
1	MONO O SIMILAR DE TRABAJO VERANO	ANUAL
3	CAMISAS O CAMISETAS DE INVIERNO	ANUAL
3	CAMISAS O CAMISETAS DE VERANO	ANUAL
2	JERSEY O SIMILAR	ANUAL

1	TRAJE DE AGUA COMPLETO	SEGÚN DETERIORO
1	PAR DE BOTAS DE AGUA	ANUAL
1	PAR DE BOTAS PARA INVIERNO	ANUAL
1	PAR DE BOTAS O CALZADO PARA VERANO	ANUAL
2	GORRAS	ANUAL

Además del vestuario reseñado, se entregara a cada trabajador:

- *Los accesorios o complementos que se determinen para desarrollar su trabajo en unas condiciones óptimas de seguridad.*
- *El personal de servicios, será responsable y estará obligado a llevar y utilizar el material entregado, debiendo cuidar el mismo con el mayor esmero.*
- *El personal eventual recibirá el vestuario necesario en función de la duración y de la temporada (verano/invierno) en la que se desarrolle su contrato.*

ANEXO 1 b

VESTUARIO DE PERSONAL DE DEPORTES

UNIDAD	DENOMINACION	<u>PERI</u> <u>ODO</u>
1	CHAQUETON O SIMILAR (AGUA-FRIO)	CADA TRES AÑOS
1	CHALECO PARA ENTRE TIEMPO	CADA TRES AÑOS
2	PANTALONES DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
2	PANTALONES DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
3	CAMISetas	SEGÚN DETERIORO
3	SUDADERA O FORROS	SEGÚN DETERIORO
3	PARES DE CALCETINES	ANUAL

El vestuario será acorde con la temporada y con la actividad que desarrollen.

El personal de deportes, será responsable y estará obligado a llevar y utilizar el material entregado, debiendo cuidar el mismo con el mayor esmero.

ANEXO 1c

VESTUARIO DE ORDENANZAS

UNIDAD	DENOMINACION	<u>PERI</u> <u>ODO</u>
1	CHAQUETON O SIMILAR (AGUA-FRIO)	CADA TRES AÑOS
2	PANTALONES O FALDAS DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
2	PANTALONES O FALDAS DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
2	CORBATA O PAÑUELO	SEGÚN DETERIORO
3	CAMISAS DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
3	CAMISAS DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
1	JERSEY O REBECA DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
1	JERSEY O REBECA DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
1	PAR DE ZAPATOS	SEGÚN DETERIORO
1	PAR DE GUANTES	ANUAL
3	PARES DE CALCETINES O MEDIAS	ANUAL

Los ordenanzas, serán responsables y estarán obligados a llevar y utilizar el material entregado, debiendo cuidar el mismo con el mayor esmero.

ANEXO 2 POLICÍA LOCAL

CUADRANTE GENERAL

El cuadrante se presentará trimestralmente con diez días de antelación.

JORNADA

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, existirán como mínimo 12 horas de intervalo, salvo que este cambio sea voluntariamente aceptado por el funcionario de Policía Local.

EFFECTIVOS MÍNIMOS DE SERVICIO

Para la realización del servicio queda fijado como norma general el mínimo de 2 Agentes por turno.

ASISTENCIA A EJERCICIOS DE TIRO

Se establece la obligatoriedad de la asistencia a ejercicios de tiro de al menos dos veces al año, computándose la asistencia a los mismos como turnos realizados.

JEFATURA

En los casos de ausencia del Cabo Jefe, bien por vacaciones o baja, se nombrará una Jefatura accidental de entre el resto de los componentes de la plantilla, por el tiempo que perdure dicha ausencia, percibiendo como consecuencia la cantidad correspondiente.

ASISTENCIAS A JUICIOS

Cuando los funcionarios de Policía no se encuentren de servicio y debido a actividades propias de su trabajo, se les cite para asistir a juicio, reconocimientos médicos forenses, declaraciones judiciales o cualquier otra causa judicial, se les compensará económicamente por asistencia con media dieta.

RENOVACIÓN DE CARNET DE CONDUCIR BTP

Cuando los funcionarios de Policía tengan que renovar el permiso de conducción de la clase BTP, el coste de esta renovación será sufragado al 50% entre el funcionario Policial y el Ayuntamiento.

VESTUARIO POLICIA

- Anorak de agua, cada 3 años.
- Pantalón de agua, según deterioro.
- 2 pantalones de invierno, bianual.
- 2 pantalones de verano bianual.
- 2 polos de manga larga bicolor, anual.
- 2 polos de manga corta bicolor, anual.
- 2 polos de manga corta azul marino, anual.*
- 1 forro polar bicolor, bianual.
- 1 forro polar azul marino, según deterioro.*
- 1 par de botas, anual.
- 1 par de zapatos, anual.
- 1 gorra, bianual.
- 3 pares de calcetines, anual.
- 1 par de guantes de frío. Según deterioro.
- 1 Chaleco reflectante. Según deterioro.
- 1 Braga para frío.

* Estas prendas se entienden necesarias para determinado tipo de turnos, donde es importante pasar más inadvertido.

Además se entregará a cada Agente:

- Placa con carné profesional y cartera. Según deterioro.
- Ceñidor de servicio policial. Según deterioro.
- Pistola con funda de seguridad, dos cargadores y 1 funda.
- Munición anual establecida.
- Silbato. Según deterioro.
- Grilletes con funda. Según deterioro.
- Bastón extensible con funda. Según deterioro.
- Spray de defensa personal con funda, hasta su uso o fecha de caducidad.
- Guantes anti-corte. Según deterioro.
- Casco para moto. Según deterioro

ANEXO 3

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

TABLA SALARIAL FUNCIONARIOS 2006

GRUPO	NIVEL	PUESTO	SUELDO	DESTINO	ESPECIFICO	PRODUCTIVIDAD	TOTAL
A	26	Secretario	1091,02	690,47	1360,4	409,22	3551,11
A	26	Interventor	1091,02	690,47	1360,4	409,22	3551,11
A	22	TAG	1091,02	504,18	768,28	348,89	2712,37
B	20	Ay. Biblioteca	925,96	434,82	666,2	258	2284,98
C	18	Admón. Jefatura	690,24	390,4	512,44	267,19	1860,27
C	18	Administrativo	690,24	390,4	436,2	263,33	1780,17
D	14	Auxiliar	564,39	301,61	471,13	229,95	1567,08
D	18	Cabo Policía	564,39	390,4	961,25	322,98	2239,02
D	14	Agente Policía	564,39	301,61	841,53	240,13	1947,65
D	17	Encargado	564,39	390,4	643,44	257,79	1856,02
D	14	Oficial.	564,39	301,61	424,27	227,7	1517,97
E	14	Especialista.	515,26	301,61	347,54	176,33	1340,74
E	11	Peón	515,26	234,98	345,6	195,23	1291,07

GRATIFICACIONES POR EXCESO DE JORNADA 2006

GRUPO / CATEGORÍA PROFESIONAL	Valor hora normal	Valor hora festiva/nocturna
GRUPO A	48.37 euros	55.29 euros
GRUPO B	35.80 euros	40.91 euros
GRUPO C	23.23 euros	26.54 euros
GRUPO D	21.51 euros	24.59 euros
GRUPO E	17.79 euros	20.32 euros
Encargado operarios/Cabo-jefe policía local	25.22 euros	28.82 euros
Agentes policía local	23.23 euros	26.54 euros

COMPLEMENTOS EXTRA DE PRODUCTIVIDAD 2006

JORNADA PARTIDA	109.90 euros/mes
JORNADA ALTERNA	109.90 euros/mes
DE CONDUCTOR-MAQUINARIAS	109.90 euros/mes
DE VIGILANCIA DURANTE DIEZ DIAS AL MES DEL SERVICIO GENERAL DE AGUA	334 euros/mes

Estos pluses se cobrarán cuando se realicen de forma efectiva. No se cobrarán cuando se esté de baja, vacaciones, desaparezca la causa que lo ha generado o el trabajador no cumpla con el compromiso adquirido.

**CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL Y LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS DE ÉL DEPENDIENTES.**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 FINALIDAD

El presente Convenio Colectivo, en adelante Convenio, establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Soto del Real de carácter laboral.

Art. 2 AMBITO DE APLICACION PERSONAL

Afectará este Convenio a todo el personal fijo, fijo discontinuo y eventual que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Soto del Real.

Quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio todas aquellas personas que desempeñen puestos de libre designación, entendiéndose como tales, aquellas cuya contratación se realiza por prestación de servicios ya sea civil o mercantil y los cargos de designación o confianza política.

El personal eventual y de temporada se regirá por el presente Convenio en las condiciones que no se determinen en el contrato de trabajo. En caso de duda o discrepancia, la Comisión Paritaria dictaminará en cada caso concreto.

Art. 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento y en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de los trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art. 4 ÁMBITO TEMPORAL

1º- La duración del presente Convenio será desde su aprobación en Pleno hasta el 31 de Diciembre del año 2.009, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

- a) Todos los conceptos retributivos (salarios, horas extraordinarias, dietas, la cuantía y distribución de los fondos adicionales), así como cualquier otra retribución contemplada en el presente convenio.*
- b) La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.*
- c) La jornada y horarios. (trabajos en domingo y festivos). Se determinará en función de la plantilla en activo.*
- d) El fomento de empleo; las jubilaciones; plazas vacantes; suplencias; participación en la Oferta de Empleo Público.*
- e) Planes de Formación.*

2º.-La revisión salarial será la pactada en la negociación, y recogida en el Art. 27 del presente Convenio.

3º.-El Convenio se considerará denunciado el 30 de Noviembre del año 2.009. No obstante será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro que lo sustituya, tanto en sus cláusulas normativas, como en las cláusulas obligacionales.

4º.-Cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar su revisión a partir de la fecha anteriormente indicada.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisión, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prorroga.

Art. 5 INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

Se considera texto global del Convenio el articulado, disposiciones anexas y posibles modificaciones pactadas por la Comisión Paritaria.

Art. 6 GARANTÍA PERSONAL

En lo no regulado en este Convenio y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las situaciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

CAPÍTULO II

ÓRGANOS DE VIGILANCIA

Art. 7 COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO.

Dentro del plazo de treinta días desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen reunido ambas partes para la constitución de la Comisión, esta se considerará formalizada, estando compuesta por los siguientes miembros:

Los Delegados de Personal y un miembro de cada Sección Sindical firmante, e igual número de representantes de la Corporación.

Dado el carácter paritario de esta Comisión en el caso de que algunas de las partes que la constituyen, solo pudiera asistir un miembro, se entiende que representa a la totalidad de los miembros que le corresponde.

Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud de un mayor conocimiento de los temas en concreto de que se trate, otras personas con carácter de asesores.

La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes. Dicha solicitud se formulará por escrito reuniéndose ambas partes en el plazo máximo de 4 días hábiles, en caso de urgencia en 24 h. Como mínimo se celebrará una cada 6 meses. La Comisión regulará su funcionamiento en lo que no esté previsto en el presente Convenio. Para mayor efectividad y agilidad se comunicará por correo interno a todos los miembros de la Comisión Paritaria.

Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la Comisión.

Tanto los órganos de la Corporación como todos los trabajadores, están obligados a cooperar con los miembros de la Comisión.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la Comisión podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como solicitar información tanto oral como escrita.

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente Convenio y serán recogidos en un acta e incluidos en este como Anexos.

Art. 8 FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

Integran el ámbito de competencias de la citada Comisión el desempeño de las siguientes funciones:

- 1. Interpretación del Convenio en su aplicación práctica*
- 2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.*
- 3. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.*
- 4. Denuncia del incumplimiento de lo pactado.*
- 5. Informes acerca del grado de aplicación del Convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.*
- 6. Seguimiento de horas extraordinarias y negociación de las horas estructurales en puestos de trabajo.*
- 7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en futuro se promulguen.*
- 8. La Comisión Paritaria entenderá de los asuntos relacionados con Salud Laboral, Seguridad e Higiene en el trabajo, Formación y Reciclaje, Empleo y Acción Social.*

CAPÍTULO III

PLANTILLA

Art. 9 CLASIFICACIÓN.

El personal laboral sujeto a este Convenio se clasifica en:

Personal fijo y fijo discontinuo: Aquel que actualmente ocupa una plaza fija en la plantilla laboral del Ayuntamiento de Soto del Real y el que posteriormente se integre en la misma, mediante el sistema regulado en el presente Convenio.

El personal laboral fijo se homologa a todos los efectos al personal funcionario.

Personal no fijo:

*Eventual: Incluye este epígrafe a todo el personal contratado eventual o temporal en general para realizar actividades de carácter no permanente en el año y/o que se contraten a tiempo parcial, por la necesidad de atender la demanda de la población. Estarán comprendidos en esta categoría el personal de actividades culturales, deportivas, juveniles y contrataciones para servicios varios.
El Delegado de Personal será informado y participará en estas contrataciones.*

Interino: aquel que se contrate para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias temporales que tengan derecho a reserva de plaza, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva. Este personal será contratado mediante la Bolsa de Trabajo Específica, creada a raíz de las convocatorias de O.P.E, cuyos opositores se hayan quedado sin plaza o a través de Oferta Publica de Empleo.

Art. 10 CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio se clasifican en función de los trabajos desarrollados en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo A: titulación superior universitaria

Grupo B: diplomado universitario.

Grupo C: bachiller superior, FP II o equivalente.

Grupo D: graduado escolar, ESO, FPI o equivalente.

Grupo E: Certificado de estudios primarios o Equivalente.

Art. 11 EMPLEO

A través de la Comisión Paritaria de Interpretación, Desarrollo y Vigilancia, se formalizará la participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo del Ayuntamiento así como la redacción de las bases de convocatoria, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos y Bolsa de trabajo Específica.

1º.- Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo de carácter fijo o fijo discontinuo (contratación, traslados, promoción interna), será precisa la constitución de un tribunal, en el que estará presente el Delegado de Personal de los trabajadores, con voz y con voto siempre que reúna la titulación y especialidad requerida. r.

2º.- En las contrataciones de carácter no fijo, de no constituirse un tribunal seleccionador, será necesaria la consulta con el Delegado de Personal.

3º.- Quedan excluidas de este apartado las contrataciones de personal de confianza.

4º.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla, serán provistas a través del siguiente orden:

- Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.*
- Por concurso de traslado entre el personal fijo.*
- Por promoción interna a través de concurso - oposición, oposición o turno restringido, a determinar en cada caso por la Comisión Paritaria.*
- Nuevo ingreso.*

5º.- Cuando se contrate personal para desarrollar un trabajo y este fuera continuo en más de tres años, la Comisión Paritaria estudiará crear estos puestos de trabajo en la Oferta de Empleo Público

El Ayuntamiento podrá reservar para su provisión por convocatoria libre, sin someterse a los turnos fijados en este artículo, los puestos que requieran especial cualificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades. El Ayuntamiento deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la utilización fundamentada de esta reserva.

En todo caso el Ayuntamiento garantizará que al menos el 50% de las plazas vacantes se cubran por el orden establecido en el punto 4º de este artículo.

Art. 12 SISTEMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

12.1 TURNO DE TRASLADOS Y SITUACIONES ESPECIALES

Podrá concurrir a este Turno, cualquier trabajador fijo que ostente categoría idéntica o equivalente al nivel de la plaza ofrecida, adjudicándose esta por el Tribunal Seleccionador.

También podrán optar a este turno, los trabajadores que ostenten una plaza de categoría superior, aceptando las condiciones de trabajo y todas retribuciones económicas del puesto a desempeñar. (Respetando la antigüedad)

El Tribunal Seleccionador determinará la correspondiente prueba de aptitud.

En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo y superar un concurso, y si se estima oportuno una prueba objetiva de adecuación al puesto que se opta.

En igualdad de condiciones se otorgará preferencia al trabajador de mayor antigüedad, y si continuara la igualdad, al de mayor edad.

12.2 PROMOCIÓN INTERNA Y TURNO RESTRINGIDO

Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán entre los trabajadores fijos, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria, ajustada a la legislación vigente, y de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional del puesto de trabajo a cubrir.*
- b) Valoración de los años de servicios prestados en la categoría profesional que se ostenta*
- c) Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.*

La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación, de los que hayan superado la prueba selectiva.

12.3 NUEVO INGRESO

Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto, comprenderán la Oferta Publica de Empleo.

12.4 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada, en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación de su titular, una vez superada la I.T.*
- b) Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla), en puestos de carácter permanente, determinados con la conformidad de la Comisión Paritaria.*
- c) Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes, determinados con la conformidad de la Comisión Paritaria.*

El personal eventual contratado en esta modalidad, estará incluido en el grupo que le corresponda por la titulación que se le solicite para el puesto a desempeñar.

Art. 13 AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Serán susceptibles de amortización, aquellos puestos de trabajo, que debido a sus especiales características, puedan ser amortizados. Dicha amortización, será tratada previamente por la Comisión Paritaria y aprobada por el Pleno del Ayuntamiento, en el Anexo de Personal de los Presupuestos.

Art. 14 PERMUTAS

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas y cambios de trabajo entre el personal laboral del mismo nivel y que cumplan los mismos requisitos. Las permutas que se soliciten por trabajadores de otros Ayuntamientos, se estudiarán en la Comisión Paritaria, aceptándose las mismas en caso de acuerdo entre los trabajadores y no supongan un quebranto al Ayuntamiento de Soto del Real.

Art. 15 TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR O SUPERIOR.

1º.- Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

2º.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un periodo superior a quince días, manteniendo su situación administrativa y las condiciones retributivas que le correspondan por su categoría profesional. Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año. En todo caso será necesaria la aceptación del trabajador.

3º.- En las situaciones de suplencia de los encargados o jefes de departamentos, dicha suplencia la realizará el trabajador de mayor categoría o en su defecto el que nombre el Concejal Delegado.

4º.- Cuando un trabajador desempeñe trabajos de categoría superior, percibirá las retribuciones económicas complementarias de la categoría superior desempeñada, pero no adquirirá, excepto en los supuestos legalmente recogidos, los derechos administrativos de la misma.

5º.- En el caso de las vacaciones o bajas por enfermedad, los trabajadores que sustituyan a otros de categoría superior, cobrarán las retribuciones complementarias del trabajador sustituido.

Las retribuciones a que se refiere los dos últimos apartados serán proporcionales, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Retribuciones complementarias mensuales} = \frac{\text{valor día sustitución}}{30 \text{ días}}$$

Art. 16 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Movilidad Geográfica: La decisión del traslado de centro de trabajo deberá ser notificada por la Concejalía de Personal al trabajador, a sus representantes sindicales y delegados de personal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

Art.17 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Soto del Real, y en todos los Organismos y Empresas Públicas que de él dependen, sea cual fuere su régimen jurídico, el Equipo de Gobierno Municipal, así como los responsables de dichos Organismos Municipales, se obligan a que, en caso de despido del personal laboral fijo a ellos adscrito, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, al trabajador, el cual quedará automáticamente readmitido tanto si ejerce la opción en este sentido, como si no ejercitase opción alguna.

En caso de concurrencia de las causas de extinción previstas en los artículos 51 y 52 c del estatuto de los trabajadores, el ayuntamiento no hará uso de las medidas extintivas de los contratos de trabajo previstas en dichos preceptos y procederá a la recolocación de los trabajadores afectados en otras tareas o servicios, previa negociación con las secciones sindicales firmantes.

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 18 JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada laboral será con carácter general, continua y de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a sábado y cuando lo permita la organización del trabajo en cada servicio será de lunes a viernes.

2. Para el periodo de vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria fijará el cómputo anual así como su distribución.

3. Las jornadas especiales que superen el cómputo y realización, serán negociadas en la Comisión Paritaria para adaptarlas a lo anteriormente acordado, teniendo como criterio la eliminación de las mismas y la creación de Empleo. En todo caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

4. Los trabajadores, en el horario de entrada, dispondrán de un margen de 15 minutos recuperables, siempre que no vaya en detrimento del servicio. El control de entrada y salida se realizará mediante control de fichado. De este control de fichado se dará copia a los Delegados de Personal.

5. Pausa durante la jornada de trabajo. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este convenio, siempre que la duración de la jornada diaria, sea de, al menos, 5 horas, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada, computable como trabajo efectivo, debiendo distribuirse el personal, de tal forma que no perjudique el servicio. Para los servicios de mañana podrá efectuarse entre las 10,00 y las 12,00 horas. De esta pausa se deberá dejar constancia en la máquina de fichar.

6. El descanso semanal, como regla general, será sábado y domingo.

7. Los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo presten habitualmente sus servicios en sábado, domingos y/o festivos su descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, garantizándose como mínimo un fin de semana libre de cada tres, es decir dos trabajados y uno librado, salvo por necesidades del servicio, informando de ello a los representantes de los trabajadores.

8. Durante las Fiestas Patronales, los servicios que lo permitan permanecerán cerrados.

9. La Comisión Paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajo en festivos, etc. y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

10. Los trabajadores que presten sus servicios en distintos turnos conocerán éstos con al menos un mes de antelación.

Los cambios de turno y horario de trabajo por razones imprevistas serán comunicados con tres días de antelación o, en todo caso, lo antes posible, debiendo ser comunicado al interesado el hecho que lo provoca.

11. Durante los días que coinciden con la preparación, celebración de las fiestas patronales, prestarán sus servicios todo el personal necesario para el buen desarrollo de las mismas. El exceso de jornada diaria que pudiera resultar de la aplicación de éste punto, se compensara en cada caso según lo establecido en el apartado de horas extraordinarias. La comisión paritaria estudiará el calendario de servicios con un mínimo de diez días de antelación.

13. La prolongación ocasional de jornada se regulará en el apartado de "Gratificaciones por Exceso de Jornada"

14. Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán inhábiles.

Art. 19 HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo para cada servicio se fijará por la Comisión Paritaria y se anexará, al presente Convenio.

Los servicios extraordinarios que hayan de prestarse serán comunicados con cuarenta y ocho horas de antelación. Los extraordinarios imprevistos se comunicarán lo antes posible, así como el hecho que lo provoca.

En caso de urgencia, los trabajadores deberán atender las mismas. La prolongación de la jornada en estos supuestos, se tratará en el apartado de "Horas Extraordinarias".

CAPITULO V

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y EXCEDENCIAS.

Art. 20 VACACIONES.

1.- Las vacaciones, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de veintidós días laborables de descanso retribuido si la antigüedad es igual o mayor de un año. Si la antigüedad fuera inferior al año, el periodo vacacional será proporcional a dicha antigüedad desde la fecha en que se realice el ingreso hasta el final del año.

2.- Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional de vacaciones, 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. Ver tabla adjunta:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 años de servicio	26 días hábiles

Este derecho será efectivo a partir del mismo año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

3.- En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

4.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

5.- A petición del trabajador, o por necesidades justificadas del servicio, podrán disfrutarse en dos turnos, teniendo, en todo caso, derecho a disfrutar de al menos la mitad de las vacaciones en el periodo antes establecido.

En caso de disfrutarse en dos turnos, estos no tendrán porqué ser simétricos, siempre que no se perjudique el servicio. El periodo mínimo será de cinco días hábiles.

6.- Para la fijación del turno de vacaciones, se aplicará el criterio de rotación en la elección, de tal manera que no se produzcan situaciones de abuso o indefensión por antigüedad.

7.- En caso de enfermedad o accidente, siempre que interrumpan las vacaciones, por un periodo superior a siete días, estas quedarán suspendidas hasta el restablecimiento del trabajador, momento en que se

reincorporará a su servicio si hubiera terminado su tiempo de vacaciones, o podrá acceder al periodo restante de las mismas dentro del mismo año natural, será necesario la presentación de la baja médica.

8.- Todo el personal tendrá derecho, además de sus libranzas semanales y vacaciones anuales, a los días legislados cada año como festivo, no recuperable en el ámbito nacional, autonómico o local.

9.- Sin perjuicio de lo anterior, el personal que preste sus servicios en los centros educativos, instalaciones deportivas u otras que su actividad laboral se rija en función del calendario escolar, disfrutaran de sus vacaciones en los meses de Julio y Agosto.

10.- Las solicitudes se presentarán antes de que finalice el primer trimestre del año y siempre antes de un mes del disfrute de las mismas.

Los posibles cambios en las vacaciones se podrán solicitar con 30 días de antelación del disfrute de las mismas.

11. Cuando por necesidades del servicio no se pueda disfrutar de las vacaciones dentro del año natural, se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las situaciones especiales serán estudiadas por la comisión paritaria, siempre y cuando, se presenten con el tiempo suficiente para que la comisión se pronuncie.

Art. 21 LICENCIAS RETRIBUIDAS

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.

Grados	Titular/ Cónyuge			
1º	Padre/ Madre	Suegro/ Suegra	Hijo/ Hija	Yerno/ Nuera
2º	Abuelo/ Abuela	Hermano/ Hermana	Cuñado/ Cuñada	Nieto/ Nieta
3º	Bisabuelo/ Bisabuela	Tío/ Tía	Sobrino/ Sobrina	Biznieto/ Biznieta
4º	Primo/ Prima	----	----	----

1.- Previo aviso y posterior justificación, el trabajador podrá disfrutar de licencias retribuidas en los siguientes casos:

CUADRO (las licencias que conlleven más de un día, al menos uno coincidirá con la fecha del evento)

CAUSA	LOCALIDAD	OTRAS LOCALIDADES	FUERA DE LA PENINSULA	JUSTIFICANTES
Matrimonio, por convivencia reconocida de hecho, con independencia de sexo de sus componentes. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada tres años.	(1)17 días naturales			Certificado de convivencia o de matrimonio.
Fallecimiento de familiares, hasta 2º grado consanguinidad o afinidad.	1º grado 3 días hábiles 2º grado 2 días hábiles	1º grado 5 días hábiles 2º grado 4 días hábiles	5 días hábiles	Certificado de defunción, esquelera, recordatorio o similar.

CAUSA	LOCALIDAD	OTRAS LOCALIDADES	FUERA DE LA PENINSULA	JUSTIFICANTES
Enfermedad grave o intervención quirúrgica ambas con internamiento prolongado, hasta el 2º grado de consanguíneos o afines	1º grado 3 días hábiles 2º grado 2 días hábiles	1º grado 5 días hábiles 2º grado 4 días hábiles	5 días hábiles	Documento médico acreditativo.
Intervención quirúrgica hospitalaria sin internamiento de cónyuge, padres e hijos	1 día	1 día		Documento médico acreditativo de la intervención. Justificante de parentesco.
Por paternidad o adopción	3 días hábiles	5 días hábiles		
Asistencia a consulta o tratamiento médico.	(2)Tiempo indispensable. Siempre que quede demostrada la imposibilidad de realizarlo en horario no laboral.			Documento médico acreditativo, justificando el tiempo empleado
Concurrencia a exámenes u otras pruebas de carácter oficial. (Carné de conducir, etc.)	El día del examen			Documento justificativo de concurrencia al examen.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural			Comunicación escrita a Dpto. de Personal.
Por matrimonio, bautizo, comunión de familiares hasta el segundo grado consanguinidad.	1 día	1 día si se trata de la Comunidad de Madrid y 2 días naturales en otras localidades	3 días naturales	Recordatorio o similar
Por Asuntos Propios sin justificar	(3)8 días laborables			Podrán ser acumulables entres sí, pero no al periodo vacacional.

(1)Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada tres años.

(2) Se entiende por "tiempo indispensable" el que sea necesario emplear dentro de una jornada de trabajo, debiendo el trabajador incorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la causa.

(3)El personal de los colegios públicos, actividades extraescolares, culturales, deportivas, etc., harán coincidir estos días con las fechas de libranzas escolares, salvo imperiosa necesidad que deberá ser apreciada por la comisión de seguimiento.

Cuando el trabajador quiera unir todos o parte de estos días deberá solicitarlos con 15 días de antelación, si los desea emplear en puentes, semana santa o Navidades.

Si en el mes de diciembre no se han disfrutado de estos días por necesidades del servicio, se podrá disfrutar de ellos hasta el 15 de enero.

2.- Dos días hábiles por puentes anuales. El disfrute de los puentes establecidos podrá hacerse efectivo en "puente" propiamente dichos o en cualquier otro día, según las necesidades del servicio y de acuerdo entre ambas partes.

3.- Se considera puente la acumulación de al menos tres días, siendo uno de ellos laborable. Para aquellos trabajadores que trabajen en días festivos, de no poderse disfrutar en puente como tal, la compensación será de tres días por puente.

El calendario de puentes se tendrá confeccionado en el primer trimestre del año por los responsables de cada servicio. Para la fijación de dicho calendario, se aplicará el criterio de rotación en la elección.

4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. Entendiéndose como "deber inexcusable", requerimientos hechos por cualquier Administración u Organismo Oficial.

5.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso por alumbramiento de ciento diecinueve días naturales de duración, ampliables en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo, si se trata de un parto múltiple.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente del menor, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de ciento diecinueve días naturales de duración, ampliables en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo, si se trata de una adopción o acogimiento múltiple, respectivamente, contadas, a su elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituya la adopción.

6.- Al periodo de una hora diaria de reducción para la lactancia de hijos menores según la normativa vigente. Se podrá disfrutar en dos periodos de 30 minutos o la reducción de 1 hora de jornada diaria, al comienzo o finalización de la jornada, quedando la opción a decisión de la trabajadora sin merma de sus retribuciones. Solo en caso de que la madre no haga uso de este derecho, podrá el trabajador que tenga un hijo menor de nueve meses solicitar que se le conceda dicha pausa de una hora.

Este periodo de reducción de jornada se podrá sustituir por 4 semanas más de permiso por baja de maternidad.

7.- Estas licencias de coincidir más de una en el mismo periodo, no serán acumulables, pudiendo optarse por la de mayor duración. Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes.

Todos aquellos hechos o circunstancias que no estén recogidos de manera clara y sin lugar a duda como licencia retribuida no podrán suponer justificación alguna a la no presencia en el puesto de trabajo, y por tanto serán anotados como asuntos propios caso de que el trabajador aun no los hubiere agotado. Si esta última circunstancia no se diera, el trabajador recuperará el tiempo perdido, o se optara por descontarle ese tiempo de su nomina mensual, siendo el Concejal de personal el que comunicará al trabajador la opción elegida.

Art. 22 CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que la permanencia en él suponga un riesgo para la vida o integridad del feto o la suya propia. Tendrá derecho a permisos retribuidos para asistir a la preparación al parto, en los casos que no fuera posible la asistencia fuera del horario laboral. Tendrá preferencia en la elección de sus vacaciones anuales.

Art. 23 PERMISOS CON SUELDO PARCIAL Y SIN SUELDO

1. - LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL.

a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años; anciano; disminuido físico o psíquico; que no desempeñen ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de entre al menos 1 hora diaria y un máximo de la mitad de la jornada.

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

c) La reducción salarial se calculará de la siguiente manera: un tercio de la reducción salarial que correspondiera durante los primeros 4 meses.

d) Transcurrido este periodo la reducción salarial será la legalmente establecida.

e) Este derecho solo podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges, en el caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento.

f) La Comisión Paritaria estudiará y decidirá sobre los casos excepcionales que pudieran presentarse.

g) En el caso de ser denegado el permiso, el trabajador/a podrá solicitar que sea revisado en la Comisión Paritaria.

2.- OTRAS LICENCIAS

En caso de acompañamiento al médico de hijos menores de 13 años, siempre que:

- 4) las circunstancias familiares lo exigieran
- 5) quede demostrada la imposibilidad de realizarlo en horario no laboral.
- 6) La ausencia sea inferior a 2 horas dentro de la jornada laboral

El trabajador recuperará el tiempo empleado a este fin y en todo caso, se acreditará la veracidad del hecho mediante el correspondiente certificado.

3. - LICENCIAS SIN SUELDO

El personal laboral fijo tendrá derecho a las mismas licencias que el personal funcionario.

Art. 24 EXCEDENCIAS

1. - PARA EL CUIDADO DE HIJOS

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de los hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial respectivamente.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se estaba disfrutando. Cuando la madre y el padre sean trabajadores del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá optar a este derecho. El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos acreditados así lo requiera. En este supuesto, el Ayuntamiento procederá a su inmediata reincorporación.

2. – EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El personal laboral fijo tendrá derecho a las mismas licencias que el personal funcionario

3. - EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

Por designación o elección para un cargo público. La duración de la excedencia será la del mandato, y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

CAPITULO VI

FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RECICLAJE

Art. 25 FORMACIÓN Y RECICLAJE

1º.- Se reconoce por ambas partes la necesidad de reciclaje y formación profesional de los trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real. Para ello se fija la cantidad máxima de 20 días anuales que se destinarán a dicho concepto.

2º.- Por parte de los encargados de cada departamento, se propondrá a la Comisión Paritaria, los cursos a realizar, buscando la mayor objetividad y diversificación, tanto en los asistentes como en el contenido. La Comisión Paritaria, junto con las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, elaboraran un Plan de Formación anual, destinado al Personal Municipal. El Plan de Formación será aprobado en el tercer trimestre de cada año y siempre antes de la aprobación de los presupuestos anuales por la Corporación Municipal, quien destinará los recursos económicos suficientes para tal fin.

3º.- Los trabajadores designados deberán acudir a los mismos, en las fechas indicadas, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

4º.- El equipo de Gobierno, se compromete a formar y reciclar a todos sus trabajadores, garantizando la asistencia de al menos un curso al año, relacionado con su puesto de trabajo.

5º.- La asistencia será retribuida en base a la aprobación previa por parte de la Comisión Paritaria de Formación:

a) Se abonarán al trabajador los gastos ocasionados por kilometraje y matrícula y hasta 9 euros diarios en comida. El exceso de jornada si la hubiese, se compensará como tiempo de descanso. Si por necesidades del servicio no se pudiera computar este tiempo como de descanso, se pagaran como horas extraordinarias.

b) Todos los gastos contemplados en el párrafo anterior, serán justificados debidamente por el trabajador.

Art. 26 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Cuando el trabajador quiera realizar estudios de carácter oficial, tendrá derecho a:

a) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.

b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de pruebas de aptitud o exámenes

c) La Comisión Paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

d) El trabajador estará obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente, a justificar debidamente su inscripción y la asistencia a exámenes y pruebas.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 27 RETRIBUCIONES

Las retribuciones de los empleados públicos acogidos a este convenio se incrementarán en las cuantías que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos del Estado para los empleados municipales durante el periodo de vigencia del presente convenio y sin menoscabo de lo establecido en el Acuerdo Marco Regional al que pudiera adherirse el Ayuntamiento u otros acuerdos puntuales alcanzados en materia económica, en cuyo caso se incluirá como anexo al presente convenio.

El incremento retributivo anual será el establecido en la Ley General de Presupuestos.

El incremento retributivo lo será sobre el total de las retribuciones que figuran en nómina en concepto mensual o anual.

Art. 28 PRODUCTIVIDAD. COMPLEMENTO ESPECÍFICO Y DE DESTINO

El Complemento de Productividad recompensará la dedicación personal en cada puesto de trabajo.

Aún reconociendo la potestad que otorga la legislación vigente al Sr. Alcalde-Presidente en la distribución de dicho Complemento, ambas partes se comprometen a resolver en Comisión Paritaria, la retirada del Complemento de Productividad a los trabajadores... La cuantía del Complemento de Productividad, experimentara anualmente la subida reflejada en este Convenio.

Las cuantías de los complementos Específico y Destino, experimentarán anualmente el incremento recogido en este Convenio para cada trabajador.

Art. 29 PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, o en su caso, la parte proporcional, que deberán abonarse con las nóminas de junio y noviembre con las limitaciones establecidas en la L.P.G.E

Art. 30 ANTIGÜEDAD

Se computarán a efectos de antigüedad los periodos trabajados en cualquier Administración pública.

Art. 31 COMPLEMENTOS EXTRA DE PRODUCTIVIDAD

DE JORNADA PARTIDA.

Se establece para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a un horario de jornada partida de forma habitual

DE JORNADA ALTERNA

Se establece para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo, realicen su jornada con horarios fijos a lo largo de la semana de forma alterna (mañana / tarde) estando sujeto a las necesidades del servicio.

Para la retribución de este Complemento se tendrá en cuenta el inicio y finalización semanal de la jornada.

DE CONDUCTOR-MAQUINARIA

Se establece un Plus para los trabajadores que conduzcan maquinaria especializada.

DE VIGILANCIA DEL SERVICIO GENERAL DE AGUA

Se establece para los trabajadores encargados de:

6. Controlar los depósitos y hacer que el nivel de agua esté en situaciones óptimas.
7. Controlen el PH y las características de salubridad del agua.
8. Atiendan las llamadas del teléfono de emergencias.
9. Tengan que desplazarse por necesidad de cortes de agua urgentes ocasionados por averías producidas en las horas del horario de guardia. Siendo este lunes, martes, miércoles, jueves y viernes fuera del horario laboral y sábados y domingos completos.
10. Cortar el agua cuando esta circunstancia sea necesaria.

La concesión, cuantía e incorporación de estos u otros pluses será estudiada por la comisión paritaria

Art. 32 GRATIFICACIONES POR EXCESO DE JORNADA

Cuando por necesidades del servicio y a juicio de los responsables de área los trabajadores deban prolongar su jornada laboral, el exceso de jornada podrá ser compensado como horas extras o en horas de descanso.

1 hora ordinaria dará lugar a un descanso de 1 hora y 45 minutos.

1 hora nocturna, en domingo o festivo dará lugar a 2 horas de descanso.

Se considerará exceso de jornada la prolongación de la misma a partir de los 20 minutos de exceso.

Será responsabilidad de los Encargados de cada departamento el control del tiempo de exceso. Estos comunicarán a la Concejalía de Personal, los días 20 de cada mes, el importe de las gratificaciones a percibir por cada trabajador para su abono en la nómina del mes en que se realice, con posterioridad al día 20 se abonarán en la nómina del mes siguiente.

La Comisión Paritaria fijará el sistema de control de las horas de exceso.

Las horas extras voluntarias podrán ser compensadas en días libres previo acuerdo y aceptación del trabajador.

Art. 33 COBRO DE NÓMINA

El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que haya designado el trabajador, no mas tarde del día 29 de cada mes.

Art. 34 GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Todo trabajador que por razones de trabajo deba desplazarse, dispondrá de un vehículo adecuado facilitado por el Ayuntamiento. En caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador la cantidad de 0,25 euros por kilómetro realizado.

Igualmente el Ayuntamiento abonará los gastos de aparcamiento.

Art. 35 DIETAS

Si por necesidad del servicio los trabajadores tuvieran que viajar fuera de la localidad, el Ayuntamiento correrá con todos los gastos (viaje, hospedaje y manutención.) Además le compensará con una dieta diaria:

Dieta Completa: 70 euros. (Ausencia del domicilio habitual de al menos 15 h.)

Media Dieta: 35 euros. (Ausencia del domicilio habitual de al menos 10 h.)

Art. 36 ANTICIPOS REINTEGRABLES

Todo el personal fijo tendrá derecho a percibir, como anticipo reintegrable el importe de una o dos mensualidades, de sus retribuciones brutas.

La aprobación de los anticipos, será facultad del Sr. Alcalde-Presidente, el cual podrá delegar.

La no concesión de dicho anticipo deberá ser comunicada al Delegado de Personal correspondiente, así como los motivos de dicha negativa.

En caso de igualdad entre las solicitudes, y a falta de crédito suficiente para atenderlas, se tendrá en cuenta el hecho de no haber disfrutado con anterioridad de un anticipo, o el menor número de ellos obtenidos.

En ningún caso podrá concederse un anticipo a quién fuera beneficiario de uno anterior hasta que no se produzca la total devolución del concedido o hayan transcurrido al menos, tres meses desde la fecha de cancelación.

Art. 36.1 PLAZO Y FORMA DE REINTEGRO

1º.- El plazo para la devolución de un anticipo, será de doce meses cuando se trate de una mensualidad y de dieciocho si se trata de dos mensualidades a partir de su concesión.

2º.- Los anticipos que se concedan al personal, no devengarán intereses, pero serán reintegrados en las mensualidades que se fijan y por cantidades iguales cada mes.

3º.- El trabajador/a tendrá la opción de reintegrar la totalidad pendiente del anticipo concedido en cualquier momento.

Art. 37 ANTICIPO PAGA EXTRA

El trabajador/a podrá solicitar el anticipo de una paga extra al año.

La concesión o no de este anticipo estará regulada como los anticipos reintegrables.

Art. 38 BAJAS POR ENFERMEDAD

Las bajas por enfermedad que no superen los 4 meses, no supondrán reducción en el percibo de haberes, siendo estos abonados en su totalidad. La baja médica deberá presentarse a partir del tercer día de duración de la misma. Cuando la baja supere los 4 meses, ya sea de manera continua o acumulada, supondrá la reducción en el percibo de haberes. Aplicándose dicha reducción sobre el Complemento de Productividad.

Las bajas laborales por accidente en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo no supondrán reducción en el percibo de haberes, siendo estos abonados en su totalidad.

Cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad social u organismo medico reconocido.

Art. 39 ACCIDENTES E INCAPACIDAD LABORAL

Cuando el trabajador, por accidente o enfermedad sufra disminución física o psíquica (determinada por el tribunal médico), que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, ocupará un puesto de trabajo acorde a sus capacidades.

Art. 40 ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento garantiza la asistencia letrada a los trabajadores que por motivo de su trabajo lo requieran, pudiendo proponer al letrado que deba asesorarles en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, salvo que se declare judicialmente que el interesado ha incurrido en responsabilidad penal dolosa, en cuyo caso este correrá con los gastos legales.

Art. 41 ROPA DE TRABAJO

La ropa de trabajo, entregada por el Ayuntamiento en las fechas que se estipulan, será la recogida en el Anexo correspondiente.

La elección de la ropa de trabajo y su distribución en tiempo y forma, será competencia de la Comisión de Seguimiento, pudiendo ésta delegar tal función en uno o varios miembros de la misma.

La ropa de invierno se entregará no más tarde del 30 de septiembre. La ropa de verano se entregará no más tarde del 30 de abril.

La ropa de trabajo proporcionada por el Ayuntamiento a los trabajadores será utilizada por estos, solo, durante su jornada laboral o mientras desarrollen trabajos extras para el Ayuntamiento.

El personal eventual recibirá el vestuario necesario en función de la duración y de la temporada (verano/invierno) en la que se desarrolle su contrato.

El personal eventual devolverá las prendas recibidas en las que figuren el escudo u otro identificativo del Ayuntamiento, al finalizar su contrato.

CAPITULO VIII

ACCIÓN SOCIAL

Art. 42 FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

El Ayuntamiento de Soto del Real se compromete a contemplar en sus Presupuestos una partida económica destinada a dotar y atender las "Prestaciones Sociales" que se desarrollará en los seis primeros meses de la vigencia del presente convenio.

Art. 43 PLAN DE PENSIONES

La Comisión Paritaria estudiará la contratación de un plan de pensiones o ahorro.

Art. 44 JUBILACIONES

1.- Se establece los 65 años como edad de jubilación para el personal del Ayuntamiento de Soto del Real.

2. - El punto anterior se aplicará cuando el trabajador haya completado las cotizaciones necesarias para tener derecho a pensión de jubilación. En el caso de que cumplierse los 65 y no hubiese completado dichas cotizaciones, se jubilará cuando las hubiese completado.

3. - La Corporación se compromete a cubrir las plazas vacantes causadas por jubilación de los trabajadores, por los métodos establecidos en este convenio; las plazas que por esta razón quedaran vacantes serán en idéntica categoría profesional. En caso de amortizaciones, deberán ser justificadas ante los representantes de los trabajadores

Art. 45 ACTIVIDADES MUNICIPALES

Se entregará anualmente a los trabajadores municipales el carné de actividades familiar de forma gratuita a quien lo solicite.

- c) Los trabajadores podrán acceder de forma gratuita a las instalaciones deportivas o recreativas municipales en aquellas de carácter unipersonal. Para ello se les facilitará un carné identificativo.*

- d) Los trabajadores municipales podrán realizar sin pago de cuota, aquellas actividades o cursos organizados por el Ayuntamiento que tengan relación directa con su puesto de trabajo o aquellas que sin tenerla, presenten plazas vacantes al comienzo de cada trimestre.

Ambos puntos a) y b) previa solicitud y autorización de la Concejalía de Personal.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de este punto, se resolverán en la Comisión Paritaria.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 46 DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. - Los Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido, para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen en 15. No se incluirá en el cómputo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

2. - Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante previo aviso de 24 horas con carácter ordinario y sin previo aviso con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de los Delegados de Personal a realizar sus actividades sindicales.

3. - Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causas de los mismos, consultar el Libro de Matrícula y el Libro de Visitas de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. A recibir copia de los modelos de cotizaciones a los organismos correspondientes. A recibir copia de los presupuestos anuales y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo, afecten a los trabajadores. (Nóminas, Tablas Salariales etc.)

4. - Derecho a utilización de la fotocopidora, material informático y demás aparatos de reprografía, para uso de administración de los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

5. - Se instalarán los tabloneros de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos estimen oportunos, sin mas limitaciones que las señaladas expresamente por la ley. Se instalarán en lugares claramente visibles.

6. - Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los Delegados de Personal podrán acumular mensualmente las horas sindicales.

7. - Será necesaria la consulta previa con los Delegados de Personal siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en el presente Convenio y contratos de trabajos. En el curso de estas negociaciones, los Delegados de Personal podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

8. - Los Delegados de Personal tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en las disposiciones legales vigentes, desde el momento de su elección hasta 3 años después del cese en el cargo.

9. - Los Delegados de Personal deberán ser informados y oídos en las siguientes materias:

a) En el caso de incoarse expediente disciplinario a cualquier trabajador, teniendo audiencia en el mismo, siempre que el trabajador lo estime oportuno.

b) En la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) En los supuestos cambios de horario o turnos de trabajo, siempre que dicha modificación no revista carácter transitorio, así como la reestructuración de plantilla y la reorganización de la misma.

10. - Los Delegados de personal deberán comunicar su nombramiento en el menor plazo posible a la Concejalía de Personal

Art. 47 ASAMBLEAS

Se atenderán a la legislación vigente.

Art. 48 SECCIONES SINDICALES

Los afiliados a un Sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento de Soto del Real, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, conforme a las normas de dicho Sindicato.

Cada Sección Sindical, de acuerdo con sus Estatutos, designará un Delegado Sindical, que tendrá los siguientes derechos y garantías:

a) A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las cuestiones necesarias ante la Corporación, y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados y Sindicato en particular. A estar presentes en las negociaciones del Convenio Colectivo.

b) A ser informados y oídos siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo. En el curso de estas negociaciones, los Delegados Sindicales podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

c) A ser informados y oídos en materia de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo o traslados y sobre aquellos proyectos que puedan afectar a los trabajadores. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

d) Tendrán acceso y recibirán la misma información que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los Delegados de Personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

e) A las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los Delegados de Personal.

f) Los Delegados Sindicales, dispondrán de tiempo retribuido, para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen en 10. No se incluirá en el cómputo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

g) Los Delegados sindicales deberán comunicar su nombramiento en el menor plazo posible a la Concejalía de Personal

Art. 49 AFILIADOS

Los afiliados a una Sección Sindical legalmente constituida, tendrán los siguientes derechos:

d) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical de ámbito superior al Centro de Trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

e) A que se les descuente de su nómina el importe de las cuotas sindicales del Sindicato al que pertenezcan. El Ayuntamiento transferirá las cantidades retenidas a la c/c que designe cada Sindicato, facilitándose a la correspondiente Sección Sindical, mes a mes, la relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.

- f) Asistencia a Congresos, reuniones sindicales de ámbito superior y a cursos de formación sindical cuando ocupen cargos de responsabilidad dentro de la Sección Sindical, previa solicitud y posterior justificación.

CAPITULO X

SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 50 SALUD LABORAL

PRINCIPIOS GENERALES

Por lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo entre Administración Local de protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 50.1 En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento debe garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento realizará la prevención de riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la estructuración establecida en el Capítulo IV de la citada Ley.

El Ayuntamiento de Soto del Real está obligado a garantizar una formación adecuada en materia de Prevención de Riesgos a todos los empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

Art. 50.2 Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciba de la Corporación.

Art. 50.3 Delegados de Prevención. Son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Art. 50.4 El número de Delegados de Prevención designado por las Organizaciones Sindicales, con representación es de dos tal y como establece el art. 35.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (un Delegado de Prevención para el Personal Laboral y un Delegado de Prevención para el Personal Funcionario).

Art. 50.5 Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las que establece el art. 36 puntos 1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las que emanen del Comité de Seguridad y Salud.

Art. 50.6 Los Delegados de Prevención dispondrán de crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones (15 horas), sin perjuicio de lo establecido en los Art. 36 párrafo 2 a) y 37 párrafos segundo y tercero de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 50.7 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS). Es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos.

Art. 50.8 El CSS estará compuesto por 4 miembros, 2 miembros de las Organizaciones Sindicales con representación, y en igual número, representantes de la Corporación.

Art. 50.9 El CSS se reunirá de manera ordinaria cada tres meses y de forma extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. Su funcionamiento estará regulado por su propio reglamento, que se aprobará en la sesión inmediatamente siguiente a la sesión constitutiva.

Art. 50.10 RECURSOS ECONOMICOS. El Ayuntamiento de Soto del Real consignará anualmente una partida presupuestaria para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. Para la cuantificación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

El control y destino del fondo presupuestario se realizará por el CSS para el cumplimiento de sus facultades, englobándose estas en tres grupos: Prevención, Formación e Información.

Art. 50.11 SERVICIO DE PREVENCIÓN. Los servicios de prevención deberán ser constituidos o contratados, propios o ajenos, dependiendo del número de empleados públicos, tal y como regula el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Art. 50.12 Se concertará un seguro de responsabilidad civil que cubra a todos los trabajadores municipales. La cuantía de las primas correrá a cargo del fondo de salud Laboral, y de la póliza que se suscriba se pondrá a disposición de los representantes sindicales.

Art. 51 SERVICIOS DE PREVENCIÓN

1. Los servicios de prevención deberán ser constituidos o contratados, propios o ajenos, dependiendo del número de empleados públicos, tal y como regula el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.

2. Para decidir el servicio de prevención, serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del comité de seguridad y salud.

3. Se realizarán reconocimientos médicos a los empleados públicos de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 52 REGIMEN DISCIPLINARIO

Previa a la incoación de un expediente disciplinario, podrá optarse antes, con interrupción de los plazos de prescripción, por la apertura de un expediente informativo de carácter reservado en el que tendrán audiencia los representantes legales de los trabajadores. A no ser que sea reincidente en la causa.

La sanción de faltas leves que no precisan la incoación de expediente disciplinario, aunque sí audiencia al interesado, se comunicará a los Delegados de Personal y Sección Sindical en su caso, con tres días hábiles de antelación a su notificación al interesado.

En los demás aspectos, se atenderá a la legislación vigente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Convenio anterior establecido entre los trabajadores y el Ayuntamiento de Soto del Real

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el caso de firmarse el Acuerdo Marco Regional entre la Federación Madrileña de Municipios y los Sindicatos mayoritarios durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión de Paritaria de Seguimiento estudiará el adherirse al mismo en parte o en su totalidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Soto del Real traspasara a un sistema de gestión indirecta alguno de los servicios básicos que actualmente gestiona directamente, los trabajadores de estos servicios serán recolocados en el propio Ayuntamiento, en plazas de su mismo Grupo y categoría sin merma de ninguno de sus derechos ya adquiridos.

Se entienden como servicios básicos los desarrollados por personal de plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio, la Comisión cuantificará los conceptos y cantidades correspondientes a los ajustes retroactivos económicos que correspondan.

Las cantidades resultantes se abonarán no más tarde de la nómina del mes de febrero de 2007, pudiendo por tanto ser liquidadas de una sola vez o fraccionada hasta la fecha indicada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Una vez que se produzca la entrada en vigor del Estatuto de la Función Pública, la Comisión adecuará el presente Convenio a lo recogido en el nuevo texto legal.

Esta adecuación deberá hacerse por consenso entre las partes y sin que pueda ser una simple traslación de texto.

DISPOSICIÓN FINAL

Los conflictos en materia de interpretación y aplicación del presente Convenio, se elevarán a la Comisión Paritaria. Las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia.

La Comisión deberá pronunciarse sobre los asuntos que se les sometan, de manera que en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes.

Una vez finalizado el proceso negociador si no se alcanzase un acuerdo entre las partes, estas actuarán según sus intereses.

ANEXOS

ANEXO Nº1: Uniformidad y vestuario del personal.

ANEXO Nº2: Incremento retributivo, plus y tabla salarial del personal municipal 2006. Cada año de vigor de este Convenio, se adjuntará al mismo el nuevo anexo, que resulte de la actualización de la subida salarial.

ANEXO Nº3: Jornada anual y distribución de la misma.

ANEXO 1 a

VESTUARIO DE PERSONAL DE OFICIOS

Unidades	DENOMINACION	PERIODO
1	CHAQUETON O SIMILAR (AGUA-FRIO)	CADA TRES AÑOS
2	CHALECO PARA ENTRE TIEMPO	CADA TRES AÑOS
1	MONO O SIMILAR DE TRABAJO INVIERNO	ANUAL
1	MONO O SIMILAR DE TRABAJO VERANO	ANUAL
3	CAMISAS O CAMISETAS DE INVIERNO	ANUAL
3	CAMISAS O CAMISETAS DE VERANO	ANUAL
2	JERSEY O SIMILAR	ANUAL
1	TRAJE DE AGUA COMPLETO	SEGÚN DETERIORO
1	PAR DE BOTAS DE AGUA	ANUAL
1	PAR DE BOTAS PARA INVIERNO	ANUAL
1	PAR DE BOTAS O CALZADO PARA VERANO	ANUAL
2	GORRAS	ANUAL

Además del vestuario reseñado, se entregara a cada trabajador:

- Los accesorios o complementos que se determinen para desarrollar su trabajo en unas condiciones óptimas de seguridad.
- El personal de servicios, será responsable y estará obligado a llevar y utilizar el material entregado, debiendo cuidar el mismo con el mayor esmero.
- El personal eventual recibirá el vestuario necesario en función de la duración y de la temporada (verano/invierno) en la que se desarrolle su contrato.

ANEXO 1 b

VESTUARIO DE PERSONAL DE DEPORTES

UNIDAD	DENOMINACION	<u>PE</u> <u>RI</u> <u>OD</u> <u>O</u>
1	CHAQUETON O SIMILAR (AGUA-FRIO)	CADA TRES AÑOS
1	CHALECO PARA ENTRE TIEMPO	CADA TRES AÑOS
2	PANTALONES DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
2	PANTALONES DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
3	CAMISETAS	SEGÚN DETERIORO
3	SUDADERA O FORROS	SEGÚN DETERIORO
3	PARES DE CALCETINES	ANUAL

El vestuario será acorde con la temporada y con la actividad que desarrollen.

El personal de deportes, será responsable y estará obligado a llevar y utilizar el material entregado, debiendo cuidar el mismo con el mayor esmero.

ANEXO 1c

VESTUARIO DE ORDENANZAS

UNIDAD	DENOMINACION	<u>PE</u> <u>RI</u> <u>OD</u> <u>O</u>
1	CHAQUETON O SIMILAR (AGUA-FRIO)	CADA TRES AÑOS
2	PANTALONES O FALDAS DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
2	PANTALONES O FALDAS DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
2	CORBATA O PAÑUELO	SEGÚN DETERIORO
3	CAMISAS DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
3	CAMISAS DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
1	JERSEY O REBECA DE INVIERNO	SEGÚN DETERIORO
1	JERSEY O REBECA DE VERANO	SEGÚN DETERIORO
1	PAR DE ZAPATOS	SEGÚN DETERIORO
1	PAR DE GUANTES	ANUAL
3	PARES DE CALCETINES O MEDIAS	ANUAL

Los ordenanzas, serán responsables y estarán obligados a llevar y utilizar el material entregado, debiendo cuidar el mismo con el mayor esmero.

ANEXO 2

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

TABLA SALARIAL LABORALES 2006

PUESTO	SUELDO	DESTINO	ESPECIFICO	PRODUCTIVIDAD	TOTAL
Arquitecto	1091,02	504,18	1168,71	367,69	3131,6
Arquitecto Técnico	925,96	504,18	772,5	299,16	2501,8
TAG Grupo B	925,96	504,18	772,5	299,16	2501,8
Coordinador de Activ	690,24	390,4	619,13	160,5	1860,27
Administrativo	690,24	390,4	436,2	263,33	1780,17
Auxiliar de Biblioteca	690,24	390,4	436,2	263,33	1780,17
Aux. Administrativo	564,39	301,61	471,13	229,95	1567,08
Oficial.	564,39	301,61	424,27	227,7	1517,97
Peón.	515,26	234,98	345,6	195,23	1291,07
Ordenanza.	515,26	234,98	434,06	106,77	1291,07

TABLA SALARIAL PERSONAL EVENTUAL 2006

PUESTO	SALARIO BASE
MONITOR DEPORTES	1616,8
MONITOR CULTURA	1795,8
TAQUILLERO	903
SOCORRISTA	980,40
ATS	1872,83
AUX. ADMINISTRATIVO	1337,13
OFICIAL	1290,26
PEON	1095,83
ORDENANZA	1187,28
MONITOR TIEMPO LIBRE	1151,56
COORDINADOR DE ACTIVIDADES NO PERMANENTES	1425,66
PROFESOR DE ADULTOS	1875,65
COORDINADOR DE AREA	1699,76

HORAS EXTRAORDINARIAS 2006

GRUPO / CATEGORÍA PROFESIONAL	Valor hora extraordinaria normal	Valor extra festiva/nocturna
GRUPO A	48.37 euros	55.29 euros
GRUPO B	35.80 euros	40.91 euros
GRUPO C	23.23 euros	26.54 euros
GRUPO D	21.51 euros	24.59 euros
GRUPO E	17.79 euros	20.32 euros
ENCARGADO OPERARIOS/	25.22 euros	28.82 euros

COMPLEMENTOS EXTRA DE PRODUCTIVIDAD

<i>JORNADA PARTIDA</i>	<i>109.90 euros/mes</i>
<i>JORNADA ALTERNA</i>	<i>109.90 euros/mes</i>
<i>DE CONDUCTOR-MAQUINARIAS</i>	<i>109.90 euros/mes</i>
<i>DE VIGILANCIA DURANTE DIEZ DIAS AL MES DEL SERVICIO GENERAL DE AGUA</i>	<i>334 euros/mes</i>

Estos pluses se cobrarán cuando se realicen de forma efectiva. No se cobrarán cuando se esté de baja, vacaciones, desaparezca la causa que lo ha generado o el trabajador no cumpla con el compromiso adquirido.

El señor Bernardo Hernán, del PP, quiere agradecer a todas las personas que han trabajado en la elaboración de estos documentos.

Se ha contado con la legalidad de los documentos.

Se ha mantenido la productividad existente en la actualidad.

A continuación hace una breve reseña de las fases de la negociación: recuerda que una primera propuesta fue rechazada por los trabajadores.

Posteriormente todos los meses había una reunión de la Comisión Paritaria. Quiere agradecer a los representantes sindicales su buena predisposición al diálogo, para adecuar el convenio a la legalidad.

Agradece también a la señora Bosqued López, su dedicación en este asunto, y también al señor Navarro Castillo, y al propio señor Alcalde.

Del señor Alcalde quiere agradecerle su confianza, ya que no nos ha corregido ni una sola coma.

En resumen: se gana en claridad.

El plazo de vigencia de estos documentos es hasta diciembre de 2009.

Se ha procurado igualar las condiciones de los trabajadores laborales y los funcionarios.

Se clarifica la composición y modo de actuar de la comisión paritaria.

La forma de provisión de las vacantes, se llega al compromiso del 50% en turno restringido y el otro 50% libre.

Por lo que la jornada de trabajo se refiere, se mantiene un sábado de cada cuatro para trabajar, siendo festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Las vacaciones se cifran en 22 días hábiles, a elegir por los trabajadores, dentro de lo razonable.

Se cifra también la rotación en la elección de las vacaciones.

Se fijan los criterios al objeto de fijar las vacaciones. Se señala que los propios trabajadores deben de proponer sus vacaciones antes de 31 de marzo de cada año.

Las licencias atribuidas están en función del grado de parentesco.

También se adquiere el compromiso por parte del Ayuntamiento en la formación y reciclaje de los trabajadores.

Se reconocen asimismo, las especialidades de cada puesto de trabajo, y así pone a título de ejemplo el caso de la ordenanza del Ayuntamiento y la de los colegios públicos.

Así mismo se reconocen los derechos sindicales para los delegados del personal.

En su turno el señor Lobato Gandarias, del PSOE, agradece a las partes que se haya llegado a este acuerdo.

Es cierto que ya teníamos un buen convenio, y con éste aún se mejora.

El que la negociación haya durado tres años puede parecer excesivo. Se empezó a tiempo, pero se ha demorado en exceso por falta de iniciativa.

Ha de poner una queja, y es la falta de información a la Oposición de este proceso, así como no haberla consultado cuál era su postura en los temas de discordia.

La próxima legislatura se empezará con la antelación suficiente para estar dentro del plazo.

Por su parte la señora Marín Ruiz, del PADE, manifiesta que es un convenio flexible. Esta muy claro. Felicita por el trabajo realizado a las partes que han intervenido.

En su turno el señor Navarro Castillo, del CISR, destaca la actitud de diálogo por ambas partes. Se ha hecho un gran esfuerzo por todos. Se ha trabajado con intensidad y de forma reiterada.

Si los trabajadores están a favor y el equipo de gobierno también, pues él lo mismo.

En su turno la Sra. Rivero Flor, del PP, recuerda que respecto de los dos convenios actualmente vigentes ya se produjo alguna impugnación por entenderlos demasiado favorables a los intereses de los trabajadores.

Es el actual, un buen convenio, destaca la línea de acción social.

Hay una especial sensibilidad de los miembros de la Comisión Paritaria. Hace especial hincapié en el plan Concilia, a favor de la mujer trabajadora.

Destaca también el talento, que no talante, y la responsabilidad de los negociadores.

Al final los beneficiados somos todos.

Felicita a todos por la labor desempeñada y el trabajo realizado.

Sometidos a votación los documentos que anteceden, los mismos son aprobados por unanimidad.

5. APROBAR LAS MODIFICACIONES DE SALDO QUE SE INDICAN:

Toma la palabra el señor Alcalde Presidente, quien tras hacer una breve reseña de asunto presente, advierte que se ha procedido a la corrección de un error observado, en la relación que fue objeto de dictamen por la Comisión Informativa, y que se concreta en el concepto de suministro de agua del 2005, donde se aprecia la diferencia de 109.000 €, toda vez que había una duplicidad del padrón, ya que se reconoció tanto en el 2004 como en el 2005.

Pide a la Corporación la aprobación de las siguientes modificaciones de saldo:

A) MODIFICACION DE SALDOS INICIALES DE OBLIGACIONES PENDIENTES DE PAGO DE EJERCICIOS CERRADOS.-

En el expediente tramitado en Noviembre de 2005, se procedió a anular o rectificar saldo de obligaciones reconocidas pendientes de pago de los ejercicios 1.997 a 2001, existiendo varios supuestos que no se van a detallar en este momento. En el expediente actual se va a proceder a modificaciones de saldos exclusivamente, y no a anulación de obligaciones, atendiendo a una única razón, y es que saldos que aparecen pendientes de pagos en la contabilidad municipal no debían existir. Esta irregularidad se ha producido esencialmente por dos causas:

- 1. La duplicidad en la contabilización de operaciones, esto es, se ha reconocido una misma obligación dos veces.*
- 2. La deficiente captura de datos por la aplicación informática, ya sea debido a problemas de la propia aplicación, o a su deficiente utilización.*

Para llevar a cabo este expediente se van a distinguir los saldos que se encuentra en fase de obligaciones reconocidas y que abarcan los ejercicios 2002 a 2.004, y los que se encuentran en fase de pagos ordenados, que abarcan desde el ejercicio 1.999 a 2.004, concretando las causas de su rectificación.

Comparativa Pagos Ordenados						
Año	Fun.	Econ	Denominación	Aplicación	Expediente	Causa
Año	Fun	Econ	Denominación	Ejer./Aplicaciones	Expedientes	Causa
2002	121	213	Maquinaria, instalaciones y utillaje	231,33 €	231,33 €	Causa Mantenimiento ascensor 2º trimestre 2002. Están pagados todos los trimestres posteriores
2002	451	226	Gastos diversos actividades culturales, festejos populares..	382,75 €	382,75 €	Duplicidad
2002	452	130	Laboral fijo(previsión coordinador deportivo)	172,07 €	172,07 €	Duplicidad
2002	452	61101	PAVIMENTACION Y CERRAMIENTO PISTAS TENIS	4.694,77 €	4.694,77 €	pagado 31-07-2003
				5.480,92 €	5.480,92 €	
2003	111	226	Gastos diversos:(Atenciones protocolarias y representativas)	418,30 €	0 €	No existe expediente
2003	121	212	Edificios y otras construcciones	13.387,68 €	0 €	Duplicidad OR y PO. Pagado febrero 2004
2003	121	225	Tributos(tasas inserción en el BOE,BOCAM...)	1.913,58 €	294,81 €	Duplicidad
2003	442	22701	Limpieza y aseo	336.648,06 €	- €	No existe expediente. Duplicidad. Son 9 pagos de 37.405,34 € pagados en el ejercicio 2.004.
2003	463	226	Publicidad y propaganda, revistas y otros gastos	209,15 €	- €	Duplicidad
				352.576,77 €	294,81 €	
2004	313	22709	Prestación servicios bar hogar del pensionista	1.385,00 €	1.385,00 €	1080 Vuelto a reconocer y pagado el 4-04-2006
2004	313	22710	Prestación servicios gimnasia terapéutica	2.675,00 €	2.675,00 €	Vuelto a reconocer el 13-10-05 y pagado
2004	451	22607	Festejos populares	100,58 €	100,58 €	Duplicidad
				4.160,58 €	4.160,58 €	
1999	452	227	Trabajos realizados por otras Empresas	114,19 €	- €	No existe expediente
				114,19 €	- €	
2000	121	131	Personal laboral eventual-Suplencias	- 169,41 €	- €	No existe expediente
2000	223	226	Gastos diversos:	13,52 €	13,52 €	
2000	313	22700	Limpieza y aseo	3,61 €	3,61 €	Pagado 20-12-2000
2000	313	22701	Seguridad	275,30 €	- €	No existe expediente
2000	441	601	Inversiones nuevas tuberías	29.778,55 €	29.778,55 €	18.030,36 pagado el 13 de Marzo de 2001, y 11.748,18 pagado el 16-01-2003
2000	442	22701	Limpieza y aseo	0,20 €	0,20 €	Sobrante

2000	451	221	Suministros:	-	57,21 €	- €	No existe expediente
2000	452	131	Laboral eventual(monitores, piscina...)		43,19 €	43,19 €	Diferencia nómina
2000	452	221	Suministros		57,21 €	- €	No existe expediente
2000	452	227	Trabajos realizados por otras Empresas	-	275,30 €	- €	No existe expediente
2000	511	131	Laboral eventual		169,41 €	- €	No existe expediente
					29.839,07 €	29.839,07 €	
2001	011	913	Amortización de préstamos medio y largo plazo de E.F.S.Publ.	-	0,02 €	- €	No existe expediente
2001	222	623	Maquinaria,portátiles, cámara digital, megáfono		5,71 €	5,71 €	Pagado el 5-11-2001
2001	313	226	Gastos diversos		1.803,02 €	937,57 €	Pagado 8-02-2002
2001	452	226	Gastos Diversos		610,93 €	610,93 €	Pagado el 14-01-2.003
2001	511	131	Laboral eventual		496,71 €	496,71 €	Diferencia nómina
					2.916,35 €	2.050,92 €	
2002	313	22700	Limpieza y aseo		969,45 €	969,45 €	Pagado el 31-10-2002
					969,45 €	969,45 €	
2003	111	226	Gastos diversos:(Atenciones protocolarias y representativas)		819,85 €	- €	No existe expediente
2003	111	22602	Publicidad y propaganda		209,15 €	- €	No existe expediente
2003	111	233	Otras indemnizaciones (Asist.Tribunales)		0,45 €	0,45 €	Sobrante
2003	121	212	Edificios y otras construcciones		372,70 €	- €	No existe expediente
2003	121	225	Tributos(tasas inserción en el BOE,BOCAM...)		216,61 €	110,32 €	Pagado 2-01-2004
2003	121	227	Prestación de servicios		13.387,68 €	13.387,68 €	Pagado 6693,84 y 6.693,84 el 13-01-2004
2003	222	221	Suministros:Combustible, vestuario...		0,05 €	0,05 €	Diferencia
2003	441	226	Gastos diversos:		25,06 €	25,06 €	Pagado 2-03-2004
2003	452	227	Trabajos realizados por otras Empresas		976,05 €	976,05 €	Pagado
2003	463	22602	Publicidad y propaganda		209,15 €	- €	No existe expediente
2003	611	227	Trabajos realizados por otras empresas		10.000,00 €	- €	No existe expediente
					26.216,75 €	14.499,61 €	

2004	313	22105	Productos alimenticios	0,06 €	0,06 €	Sobrante
2004	441	22101	Agua	14.860,89 €	- €	No existe expediente
2004	441	60101	Depósito Peña y Puente	0,70 €	- €	No existe expediente
2004	451	22607	Festejos populares	26.796,00 €	26.796,00 €	Pagado 17.400 el 20-07-2004 y de 9.396 el 22-07-2004
				41.657,65 €	26.796,06 €	

B) MODIFICACIÓN DEL SALDO INICIAL DE DERECHOS RECONOCIDOS PENDIENTES DE COBRO DE EJERCICIOS CERRADOS.-

Las causas que justifican estos ajustes, que en unos casos (la mayoría) son a la baja y en otros al alza, son de diversa índole, entre los que merece especial consideración, los siguientes:

1. Omisión de la tramitación del expediente de baja.
2. Tramitación del expediente de baja en recaudación y no traslado a la contabilidad.
3. Datas en el concepto adecuado pero imputación errónea del año presupuestario.
4. Datas y reconocimiento de derechos contabilizadas como ingreso directo, cuando en realidad se correspondía con la forma de exacción de ingreso de contraído previo, lo que supone una duplicidad de reconocimiento de derecho, lo que ha motivado que el cobro no datase el contraído que generó en su momento, lo cual no quiere decir que éste pendiente de ingreso.
5. Reconocimientos de derecho de contraído previo por recibo incorrectos (por ejemplo en el caso del Impuesto sobre el Incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana, con lo que se producen desviaciones en relación con los distintos tipos de exacción, debiendo realizar ajustes entre liquidación de contraído previo ingreso directo, y liquidaciones de contraído previo ingreso por recibo.

El gran problema que plantea el presente expediente es el de la diferencia tan abultada existente entre los datos del servicio de recaudación, y los datos existentes en contabilidad que ascienden a 957.308,37 €. Ahora bien, el problema del importe se debe a una única razón, y es que no existen antecedentes en este Ayuntamiento de conciliación de los saldos pendientes de cobro en recaudación, con los saldos existentes en contabilidad. Esto es, un expediente que debería realizarse anualmente al cierre del ejercicio para comprobar que coinciden los saldos en contabilidad con los saldos en recaudación, no se ha realizado en muchos años, y de ahí que se produzcan esas importantes desviaciones.

Conociendo por lo tanto las causas de los desajustes, no se pueden deducir responsabilidades ni por parte de la Administración ni de sus autoridades y demás personal a su servicio, ya que se trata fundamentalmente de errores materiales que no suponen, en principio, minoración de derechos de la hacienda

municipal. La posibilidad de rectificar errores está prevista tanto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento Administrativo Común (art 105), como en la Ley General Tributaria(ART. 220).

De forma que las modificaciones que se propone, tiene como finalidad dar cumplimiento a los fines específico de la Contabilidad previstos en el artículo 205 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2.004, de 5 de Marzo, y que debiera suponer a partir de este momento, un mejor control del pendiente de cobro en el servicio de recaudación, al existir una coincidencia entre ambas informaciones, de forma que, como se ha señalado anteriormente pueda realizarse anualmente una conciliación entre los saldos pendientes de cobro existentes en recaudación y los saldos pendientes de cobro existentes en contabilidad.

Las diferencias de saldos son las siguientes, distinguidas por ejercicios, concepto y formas de exacción:

AÑO	CODIGO	CONCEPTO	TIPO	IMPORTE	IMPORTE	DIFERENCIAS
			EXACCION	CONTABILIDAD	RECAUDACIÓN	
1990	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- 40,27 €	0,00	- 40,27 €
				- 40,27 €	- €	- 40,27 €
1994	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	- 15,55 €	0,00	- 15,55 €
1994	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- 629,64 €	0,00	- 629,64 €
1994	114	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	- 906,33 €	0,00	- 906,33 €
				- 1.551,52 €	- €	- 1.551,52 €
1995	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	- 916,36 €	0,00	- 916,36 €
1995	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- 448,15 €	0,00	- 448,15 €
1995	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	- 1.591,20 €	0,00	- 1.591,20 €
				- 2.955,71 €	- €	- 2.955,71 €
1996	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	19,83 €	0,00	19,83 €
1996	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	- 473,72 €	0,00	- 473,72 €

1996	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	-	4.565,20 €	0,00	-	4.565,20 €
1996	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	-	596,37 €	0,00	-	596,37 €
1996	114	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO		150,82 €	0,00		150,82 €
1996	130	IAE	RECIBO	-	3.263,27 €	0,00	-	3.263,27 €
1996	282	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	DIRECTO		60.801,65 €	0,00		60.801,65 €
1996	31001	Placas, distintivos	DIRECTO		2.878,85 €	0,00		2.878,85 €
1996	31008	Suministro agua	RECIBO	-	2.597,35 €	0,00	-	2.597,35 €
1996	31204	Recogida de basuras	RECIBO	-	178,78 €	0,00	-	178,78 €
1996	32007	Mesas y sillas	DIRECTO		95,01 €	0,00		95,01 €
1996	360	Contribuciones Especiales	DIRECTO		2.886,25 €	0,00		2.886,25 €
1996	399	Otros ingresos diversos	DIRECTO		1.646,24 €	0,00		1.646,24 €
1996	541	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO		6.425,32 €	0,00		6.425,32 €
					63.229,28 €	- €		63.229,28 €
1997	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO		112,63 €	0,00		112,63 €
1997	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	-	1.540,89 €	0,00	-	1.540,89 €
1997	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO		5.291,46 €	0,00		5.291,46 €
1997	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	-	523,62 €	0,00	-	523,62 €
1997	114	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	-	4.071,21 €	0,00	-	4.071,21 €
1997	130	IAE	RECIBO		487,89 €	0,00		487,89 €
1997	282	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	RECIBO	-	116,28 €	0,00	-	116,28 €
1997	31008	Suministro agua	RECIBO		208,46 €	0,00		208,46 €
1997	31201	Licencias urbanísticas	RECIBO		100,97 €	0,00		100,97 €

1997	31204	Recogida de basuras	RECIBO	-	44,99 €	0,00	-	44,99 €
1997	360	Contribuciones Especiales	DIRECTO		8.893,15 €	0,00		8.893,15 €
1997	391	Multas	DIRECTO		59,42 €	0,00		59,42 €
1997	399	Otros ingresos diversos	DIRECTO		114.549,78 €	0,00		114.549,78 €
1997	541	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO		5.934,70 €	0,00		5.934,70 €
					129.341,47 €	- €		129.341,47 €
1998	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO		16,32 €	0,00		16,32 €
1998	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	-	1.021,80 €	0,00		1.021,80 €
1998	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO		6.228,28 €	0,00		6.228,28 €
1998	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	-	616,84 €	0,00		616,84 €
1998	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	-	1.151,29 €	0,00		1.151,29 €
1998	114	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	DIRECTO		5.782,54 €	0,00		5.782,54 €
1998	130	IAE	RECIBO		1.392,61 €	0,00		1.392,61 €
1998	130	IAE	RECIBO	-	58,48 €	0,00		58,48 €
1998	282	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	DIRECTO		2.584,40 €	0,00		2.584,40 €
1998	31008	Suministro agua	RECIBO		757,14 €	0,00		757,14 €
1998	31204	Recogida de basuras	RECIBO		489,23 €	0,00		489,23 €
1998	31104	Licencia apertura establecimientos	DIRECTO		450,76 €	0,00		450,76 €
1998	360	Contribuciones Especiales	RECIBO	-	2.496,15 €	0,00		2.496,15 €
1998	391	Multas	DIRECTO		808,76 €	0,00		808,76 €
1998	541	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO		4.790,06 €	0,00		4.790,06 €
					17.955,54 €	- €		17.955,54 €

AÑO	CODIGO	CONCEPTO	TIPO	IMPORTE	IMPORTE	DIFERENCIAS
			EXACCION	CONTABILIDAD	RECAUDACIÓN	
1999	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	132,62 €	0,00	132,62 €
1999	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	1.203,06 €	0,00	1.203,06 €
1999	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	11.561,07 €	0,00	11.561,07 €
1999	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- 1.167,49 €	0,00	- 1.167,49 €
1999	114	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	202,55 €	0,00	202,55 €
1999	130	IAE	RECIBO	8.708,84 €	0,00	8.708,84 €
1999	13000	IAE	RECIBO	- 476,24 €	0,00	- 476,24 €
1999	282	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	DIRECTO	1.263,52 €	0,00	1.263,52 €
1999	28200	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	RECIBO	- 55,05 €	0,00	- 55,05 €
1999	31008	Suministro agua	DIRECTO	1.341,27 €	0,00	1.341,27 €
1999	31204	Recogida de basuras	RECIBO	183,54 €	0,00	183,54 €
1999	31203	Alcantarillado	DIRECTO	150,25 €	0,00	150,25 €
1999	32003	Mercancías y escombros	DIRECTO	24,04 €	0,00	24,04 €
1999	391	Multas	DIRECTO	631,06 €	0,00	631,06 €
1999	541	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO	4.710,79 €	0,00	4.710,79 €
1999	550	Concesiones Administrativas	DIRECTO	3.009,75 €	0,00	3.009,75 €
1999	75500	Subvenciones Capital C.Autónoma	DIRECTO	14.894,30 €	0,00	14.894,30 €
1999	75504	Subvenciones Capital C.Autónoma	DIRECTO	10.228,57 €	0,00	10.228,57 €
				56.546,45 €	- €	56.546,45 €
2000	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	380,68 €	429,37	- 48,69 €
2000	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	44.152,58 €	17.877,25	26.275,33 €

2000	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	-	688,49 €	0,00	- 688,49 €
2000	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO		12.218,31 €	7.310,93	4.907,38 €
2000	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	-	913,55 €	7.567,04	- 8.480,59 €
2000	114	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	DIRECTO	-	3.700,10 €	0,00	- 3.700,10 €
2000	130	IAE	RECIBO		38.928,96 €	12.869,66	26.059,30 €
2000	13000	IAE	RECIBO	-	629,23 €	0,00	- 629,23 €
2000	28200	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	DIRECTO	-	12,00 €	0,00	- 12,00 €
2000	31008	Suministro agua	RECIBO	-	8.496,20 €	33.631,64	- 42.127,84 €
2000	31204	Recogida de basuras	RECIBO		1.495,14 €	2.301,84	- 806,70 €
2000	32003	Mercancías y escombros	RECIBO		2.473,16 €	0,00	2.473,16 €
2000	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	DIRECTO		865,47 €	173,08	692,39 €
2000	32007	Mesas y Sillas	DIRECTO		1.899,92 €	0,00	1.899,92 €
2000	34002	Piscina	DIRECTO		390,66 €	0,00	390,66 €
2000	380	Reintegro de presupuestos cerrados	DIRECTO		3.486,34 €	0,00	3.486,34 €
2000	391	Multas	DIRECTO		90,15 €	0,00	90,15 €
2000	399	Otros ingresos diversos	DIRECTO	-	26,55 €	0,00	- 26,55 €
2000	42001	Ministerio de Justicia	DIRECTO		3.606,07 €	0,00	3.606,07 €
2000	42003	Fondo agrario	DIRECTO		1.184,44 €	0,00	1.184,44 €
2000	541	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO	-	355,53 €	0,00	- 355,53 €
2000	54100	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO	-	1.531,55 €	0,00	- 1.531,55 €
2000	550	Concesiones Administrativas	DIRECTO		21.303,74 €	0,00	21.303,74 €
2000	830	Reintegro de préstamos	DIRECTO		1.830,42 €	0,00	1.830,42 €

2000	941	Fianzas	DIRECTO	114,70 €	0,00	114,70 €
				118.067,54 €	82.160,81 €	35.906,73 €
2001	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	338,60 €	514,10	- 175,50 €
2001	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	66.807,94 €	38.277,97	28.529,97 €
2001	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- 263,16 €	0,00	- 263,16 €
2001	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	8.599,49 €	10.080,36	- 1.480,87 €
2001	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	6.014,43 €	2.343,03	3.671,40 €
2001	13000	IAE	RECIBO	22.567,76 €	13.756,86	8.810,90 €
2001	28200	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	DIRECTO	- 187,95 €	0,00	- 187,95 €
2001	31008	Suministro agua	RECIBO	- €	49.323,00	- 49.323,00 €
2001	31008	Suministro agua	DIRECTO	12.352,21 €	0,00	12.352,21 €
2001	31104	Licencias de apertura	DIRECTO	- 0,01 €	0,00	- 0,01 €
2001	31201	Licencia urbanísticas	DIRECTO	- 51,13 €	0,00	- 51,13 €
2001	31203	Alcantarillado	DIRECTO	0,01 €	0,00	0,01 €
2001	31204	Recogida de basuras	RECIBO	4.068,34 €	2.698,50	1.369,84 €
2001	32003	Mercancías y escombros	DIRECTO	- 12,01 €	0,00	- 12,01 €
2001	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	RECIBO	216,39 €	216,35	0,04 €
2001	32007	Mesas y Sillas	RECIBO	390,66 €	0,00	390,66 €
2001	360	Contribuciones especiales	DIRECTO	66,11 €	0,00	66,11 €
2001	45501	Subvención CAM Centros docentes	DIRECTO	0,01 €	0,00	0,01 €
2001	541	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO	- 3.696,30 €	0,00	- 3.696,30 €
2001	54100	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO	511,50 €	0,00	511,50 €

2001	94101	Fianzas a largo plazo	DIRECTO	51,08 €	0,00	51,08 €
				117.773,97 €	117.210,17 €	563,80 €
AÑO	CODIGO	CONCEPTO	TIPO	IMPORTE	IMPORTE	DIFERENCIAS
			EXACCION	CONTABILIDAD	RECAUDACIÓN	
2002	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	1.268,88 €	577,48 €	691,40 €
2002	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	155.674,97 €	53.611,38 €	102.063,59 €
2002	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	DIRECTO	93.749,84 €	0,00	93.749,84 €
2002	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- 415,88 €	12.732,36 €	- 13.148,24 €
2002	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	25.645,11 €	79,56 €	25.565,55 €
2002	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	DIRECTO	0,00	9.303,81 €	- 9.303,81 €
2002	130	IAE	RECIBO	38.003,18 €	15.379,62 €	22.623,56 €
2002	13000	IAE	RECIBO	- 2.353,53 €	0,00	- 2.353,53 €
2002	13000	IAE	DIRECTO	0,00	493,93 €	- 493,93 €
2002	28200	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	DIRECTO	- 1.641,71 €	0,00	- 1.641,71 €
2002	31008	Suministro agua	RECIBO	- €	36.168,76 €	- 36.168,76 €
2002	31008	Suministro agua	DIRECTO	- 4.452,41 €	0,00	- 4.452,41 €
2002	31201	Licencia urbanísticas	DIRECTO	77,73	0,00	77,73 €
2002	31204	Recogida de basuras	RECIBO	3255,84	3.479,80 €	- 223,96 €
2002	32003	Mercancías y escombros	DIRECTO	18,06	0,00	18,06 €
2002	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	RECIBO	0	259,62 €	- 259,62 €
2002	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	DIRECTO	355,18	0,00	355,18 €
2002	54100	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO	-237,4	0,00	- 237,40 €

2002	550	Concesiones administrativas	DIRECTO	617,91	0,00	617,91 €
				309.565,77 €	132.086,32 €	177.479,45 €
2003	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	689,40 €	722,03 €	- 32,63 €
2003	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	223.472,89 €	91.558,39 €	131.914,50 €
2003	11201	IBI Naturaleza Urbana	DIRECTO	0,00 €	2.876,91 €	- 2.876,91 €
2003	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- 458,79 €	0,00	- 458,79 €
2003	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	19.020,10 €	16.754,11 €	2.265,99 €
2003	114	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	RECIBO	168,96 €	0,00	168,96 €
2003	130	IAE	RECIBO	- €	390,38 €	- 390,38 €
2003	13000	IAE	RECIBO	- 605,29 €	0,00	- 605,29 €
2003	130	IAE	DIRECTO	10.891,61 €	561,05	10.330,56 €
2003	31008	Suministro agua	RECIBO	- €	49.177,17 €	- 49.177,17 €
2003	31008	Suministro agua	DIRECTO	130.859,59 €	895,74 €	129.963,85 €
2003	31104	Licencias de apertura	DIRECTO	0,00	519,89 €	- 519,89 €
2003	31201	Licencia urbanísticas	DIRECTO	0,00	1.934,48 €	- 1.934,48 €
2003	31204	Recogida de basuras	RECIBO	2.210,24 €	4.802,00 €	- 2.591,76 €
2003	32005	Ocupación vía pública	DIRECTO	0,00	12,02 €	- 12,02 €
2003	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	RECIBO	1.676,71 €	475,97 €	1.200,74 €
2003	34001	Enseñanzas Culturales	DIRECTO	4.974,60 €	0,00	4.974,60 €
2003	34002	Piscina	DIRECTO	23.961,79 €	0,00	23.961,79 €
2003	54100	Producto arrendamientos fincas rústica	DIRECTO	- 7.617,93 €	0,00	- 7.617,93 €
2003	55001	Concesión Camping La Fresneda	DIRECTO	53.692,61 €	0,00	53.692,61 €
2003	55301	Concesión Bar Prado Real	DIRECTO	7.500,00 €	0,00	7.500,00 €
				470.436,49 €	170.680,14 €	299.756,35 €

2004	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	699,53 €	625,50 €	74,03 €
2004	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	68.429,72 €	68.846,99 €	- 417,27 €
2004	11201	IBI Naturaleza Urbana	DIRECTO	0,00	12.365,27 €	- 12.365,27 €
2004	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	- €	19.883,18 €	- 19.883,18 €
2004	113	Impuesto vehículos tracción mecánica	DIRECTO	20.600,44 €	215,82 €	20.384,62 €
2004	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	DIRECTO	118.286,11 €	87.326,66 €	30.959,45 €
2004	130	IAE	RECIBO	5.596,57 €	841,23 €	4.755,34 €
2004	130	IAE	DIRECTO	0,00	269,97 €	- 269,97 €
2004	31008	Suministro agua	RECIBO	36.594,61 €	38.403,58 €	- 1.808,97 €
2004	31008	Suministro agua	DIRECTO	0,00	6.668,42 €	- 6.668,42 €
2004	31201	Licencia urbanísticas	DIRECTO	0,00	144,06 €	- 144,06 €
2004	31204	Recogida de basuras	RECIBO	- €	5.805,68 €	- 5.805,68 €
2004	31204	Recogida de basuras	DIRECTO	6.068,50 €	697,16 €	5.371,34 €
2004	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	RECIBO	1.020,50 €	519,24 €	501,26 €
2004	32005	Ocupación vía pública	DIRECTO	0,00	12,02 €	- 12,02 €
2004	32006	Ocupación vía pública terrazas	DIRECTO	0,00	300,50 €	- 300,50 €
				257.295,98 €	242.925,28 €	14.370,70 €
	CODIGO	CONCEPTO	TIPO	IMPORTE	IMPORTE	DIFERENCIAS
			EXACCION	CONTABILIDAD	RECAUDACIÓN	
2005	11200	IBI Naturaleza Rústica	RECIBO	641,90 €	641,90	€ -
2005	11201	IBI Naturaleza Urbana	RECIBO	135.181,62 €	112.663,30 €	22.518,32 €
2005	11201	IBI Naturaleza Urbana	DIRECTO	0,00	23.653,62 €	- 23.653,62 €
2005	11300	Impuesto vehículos tracción mecánica	RECIBO	29.604,46 €	30.686,39 €	- 1.081,93 €
2005	114	Impuesto Incremento	RECIBO	59.873,36 €	0,00	59.873,36 €

		valor terrenos urbanos				
2005	11400	Impuesto Incremento valor terrenos urbanos	DIRECTO	0,00	29.667,25 €	- 29.667,25 €
2005	130	IAE	RECIBO	3.220,12 €	1.551,70 €	1.668,42 €
2005	130	IAE	DIRECTO	- €	56,17 €	- 56,17 €
2005	28200	Impuesto Construcciones, instalaciones obras	DIRECTO	18.869,19 €	0,00	18.869,19 €
2005	31008	Suministro agua	RECIBO	186.696,50 €	77.564,45 €	109.132,05 €
2005	31008	Suministro agua	DIRECTO	0,00	7.289,74	- 7.289,74 €
2005	31204	Recogida de basuras	RECIBO	6.251,01 €	7.826,33 €	- 1.575,32 €
2005	31204	Recogida de basuras	DIRECTO	0,00	288,47 €	- 288,47 €
2005	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	RECIBO	1.211,56 €	692,32 €	519,24 €
2005	32004	Entrada de vehículos a través de aceras	DIRECTO	0,00	173,08 €	- 173,08 €
2005	34001	Enseñanzas Culturales	DIRECTO	17.911,10 €	0,00	17.911,10 €
2005	55002	Bar Prado Real	DIRECTO	11.043,73 €	11.043,73	- €
				470.504,55 €	303.798,45 €	166.706,10 €
		TOTALES		2.006.169,54 €	1.048.861,17 €	957.308,37 €

En cuanto al procedimiento para llevar a cabo estas rectificaciones se ha de señalar lo siguiente:

1. En cuanto al órgano competente, si bien del estudio de los artículos 21 y 22 de la Ley 7/1.985 Reguladora de las Bases de Régimen Local, artículos 23 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/1.986 y de los artículos 41 y 50 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se desprende que la competencia es del Alcalde, en cuanto no se atribuye al Pleno de la Corporación; sin embargo, es doctrina reiterada del Tribunal del Cuentas que, al tratarse de una operación que afecta a la Cuenta General de la Entidad, cuya aprobación sí es competencia del Pleno, la modificación de saldos iniciales de derechos y obligaciones de ejercicios cerrados es competencia del Pleno de la Corporación.
2. Una vez aprobado por el Pleno de la Corporación se procederá a la realización de la modificación de los saldos iniciales con arreglo a lo establecido en la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local aprobada por Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 23 de Noviembre de 2.004:

- a) *Al tratarse la propuesta de una corrección de errores materiales afecta al saldo de las cuentas del Plan General de Contabilidad 401 "Obligaciones pendientes de pago de ejercicios cerrados" y 431 "Derechos pendientes de cobro de Ejercicios Cerrados".*
- b) *Por los ajustes a la baja de derechos reconocidos pendientes de cobro se practicará en cada uno de los conceptos y años se cargará la divisionaria de la cuenta 431 con signo (-), abonándose la cuenta 6791 "Pérdida por modificación de derechos de Presupuestos Cerrados".*
- c) *Por los ajustes al alza de derechos reconocidos pendientes de cobro se practicará un cargo en la divisionaria de la cuenta 431 con abono a la cuenta 7791 Beneficio por la modificación de derechos de Presupuestos Cerrados.*
- d) *Por los ajustes a la baja de las obligaciones pendientes de pago se practicará un cargo en la cuenta 401 con abono a la cuenta 7799 "Otro ingresos y beneficio de ejercicios anteriores.*

El señor Bernardo Hernán del PP, afirma que tiene que haber voluntad por parte de los Concejales para que esto se haga. La contabilidad es responsabilidad de los Interventores, lo que él quiere es que la próxima Corporación tenga muy clara la situación contable del Ayuntamiento.

El señor Lobato Gandarias, del PSOE, afirma que estamos en presencia de un problema que ya venían denunciando en años anteriores.

Está a favor de que se pongan solución a este problema.

Sorprende que se tarden 15 años en corregir las desviaciones, así como el volumen de las mismas, casi se elevan al millón de euros.

Los resultados que se contemplaban en las cuentas de los años anteriores, no se ajustaban a la realidad.

Pide que se cierre la contabilidad con recaudación.

También le surgen las siguientes dudas:

En el impuesto de bienes inmuebles de naturaleza urbana no entiende por qué se producen estas desviaciones.

Tampoco sabe a qué corresponden las desviaciones de 114.000 € en ingresos diversos.

Así como con las diferencias de los vehículos de tracción mecánica.

Se producen contradicciones entre el padrón contable y el de recaudación. Por lo que respecta al agua de 2003, también se da otra desviación.

Pregunta porqué se contabiliza de esta forma.

Del camping, la deuda por la concesión del mismo del año 2003, se pretende suprimir, cuando a su juicio debe de mantenerse y tratar de cobrar la misma.

Se llega a preguntar si sería necesaria una auditoria para terminar de depurar la contabilidad.

El señor Bernardo Hernán, del PP, afirma que la auditoria a las cuentas municipales, se la hace anualmente el Tribunal de Cuentas.

El señor Interventor, Sr. Carrillo González, manifiesta que no tiene problema de mantener la deuda de la concesión del camping.

Respecto de las desviaciones en cuanto al abastecimiento de agua, manifiesta que se dan muchas bajas desde recaudación, no recogándose las mismas en contabilidad.

Del impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos, aclara que se trata de liquidaciones, no de recibos.

Nuevamente el señor Lobato Gandarias pregunta si se han pasado a recaudación el cobro de la deuda del camping del 2003.

Respondiendo señor Alcalde que a él le parece correcto que se mantenga la misma.

Una vez más el señor Interventor aclara que en los padrones del impuesto de Bienes Inmuebles, hay muchos recibos incobrables, por desconocidos, y también porque en el se recogen las propiedades municipales, que, obviamente, no se van a cobrar.

Sometida a votación la propuesta que figura al comienzo del presente acuerdo, la misma es aprobada por siete votos a favor y cuatro en contra del PSOE.

6.- APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DEL REGLAMENTO DE PROTECCIÓN CIVIL DE SOTO DEL REAL.

Por parte del señor Alcalde se propone a la Corporación la adopción del siguiente acuerdo.

Aprobar la modificación del Art. 21 del Capítulo IV del Reglamento de Protección Civil de Soto del Real

Texto actual:

"Todo Voluntario de Protección Civil se obliga a cumplir estrictamente sus deberes reglamentarios, cubrir un mínimo de 36 horas mensuales de servicio; cooperar con su mayor esfuerzo, interés disciplina y espíritu social en cualquier misión que le encomienden los mandos de la Agrupación o las autoridades de quien dependa su actuación"

Texto propuesto:

"Todo Voluntario de Protección Civil se obliga a cumplir estrictamente sus deberes reglamentarios, cubrir un mínimo de 12 horas mensuales o en su defecto la suma de 36 horas trimestrales de servicio; cooperar con su mayor esfuerzo, interés disciplina y espíritu social en cualquier misión que le encomienden los mandos de la Agrupación o las autoridades de quien dependa su actuación"

La Corporación por unanimidad aprueba dicha propuesta.

7.- RUEGOS Y PREGUNTAS:

Toma la palabra del señor Lobato Gandarias y formula los siguientes:

Por un lado agradecer al señor Alcalde, que cambiase el día de celebración del Pleno, para que pudiese asistir.

Se lamenta que haya habido dos ausencias de Concejales.

Así mismo también felicita al señor Interventor por el trabajo realizado, así

como por la claridad y rigurosidad de sus informes, en el escaso tiempo que ha estado en el cargo.

En otro orden de cosas, pregunta por la obra de carril bici que se está llevando a cabo detrás del polideportivo. Pregunta si la empresa de recogida y limpieza de residuos, FCC, no tenía la obligación de hacerlo.

Pregunta por la existencia del plan de riesgos laborales.

Asimismo por la antena existente en Peña Bubilla.

Finalmente formula el ruego para que se trate de dotar a los vecinos de un gimnasio municipal.

Por su parte la Sra. Pulido Izquierdo, del PSOE, pregunta por la escolarización, y si han faltado plazas de cero a tres años.

También pregunta como están las aulas del Instituto de Guadalix de la Sierra.

Por último, para cuando se convocará la plaza de bibliotecario.

Tras agradecer al Interventor el trabajo realizado, pregunta al señor Alcalde cuál es la persona que ocupará esta plaza.

En su turno el señor Saiz Barrios, del PSOE, recuerda que en el mes de agosto solicitó una copia del modelo 190, y desearía saber cuánto tiempo va a tardar en facilitársele la misma.

En el vial hacia la urbanización de la Ermita, antes de la rotonda, Hay una antena, pregunta qué finalidad tiene.

En su turno la señora Marín Ruiz, del PADE, quiere felicitar tanto al señor Hernández Niño como a la la Sra. Bosqued López, por el verano tan agradable que nos han hecho pasar, con las actividades culturales y deportivas programadas.

También quiere agradecer al señor Navarro Castillo, su gestión en el servicio municipal de abastecimiento de agua.

Acto seguido por parte del señor Alcalde se pasa a responder a las preguntas a él formuladas:

Por lo que al carril bici se refiere, señalar que se está prolongando el paseo peatonal que ya se inició en la urbanización Vistarreal. Informa que los vecinos utilizan el carril bici para pasear, habiendo surgido algún problema entre ambos.

Su compañero el señor Hernández Alonso, estudió la posibilidad de ampliar este paseo peatonal hasta el karting.

Se pretende que se lleven bien los ciclistas y los peatones.

El compromiso de la empresa de limpieza, FCC, es el mismo.

Para esta obra tenemos la colaboración de la Unión Temporal de Empresas del AVE, siendo el coste para el Ayuntamiento de 0 euros.

Por lo que respecta a la antena de Peña Real, se trata de una sustitución de la anterior que tenían concedido a la empresa Amena. Se ha variado el contrato de concesión en el que se contemplan, además de un aumento en cuanto al canon, que pasa de los 3000 a los 12.000 €, la posibilidad de que el Ayuntamiento pueda utilizar la instalación para fines municipales.

Por lo que al gimnasio municipal se refiere, su compañero el señor Hernández Niño, tiene contemplada dicha instalación, en la programación de las actividades municipales. Recuerda que con la construcción de la piscina municipal cubierta, se libera uno de los edificios dedicado a vestuarios actualmente.

De la enseñanza no obligatoria, de cero a tres años, la situación es buena, y en breve se les informará de una solución satisfactoria a la misma.

Por lo que a la plaza de bibliotecario se refiere, se sacará inmediatamente.

La persona que haya de cubrir la plaza de Interventor, señala que hacia el 20 de octubre, el actual titular de la plaza, habrá de cesar para incorporarse como tesorero, al Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón.

El por su parte ha acudido a la Dirección General de Administración Local, para el que ofrezca esta plaza, a los funcionarios interesados, para

nombramiento provisional. Y en un futuro sacarla a concurso.

Por lo que respecta al modelo 190, informar que este Ayuntamiento no liquida el modelo en soporte papel, sino que lo hace de modo informático.

Si se quiere algún dato se le puede facilitar.

Insiste el señor Saiz Barrios que quiere el modelo 190 de todos los Concejales que componen la Corporación, referido al año 2005.

Continúa el señor Alcalde manifestando que la antena existente en la Avda. de España, está ubicada en un repetidor-transformador de Iberdrola.

Agradece a la señora Marín Ruiz sus felicitaciones.

Por su parte señor Bernardo Hernán, del PP, informa, respecto del plan de riesgos laborales, que se ha tratado este asunto con el FREMAP. El plan cuenta con una responsable del seguimiento del mismo, que es la Delegada del personal Sra. Carmen Suárez Galea.

En líneas generales el plan consiste en la elaboración de un informe del técnico evaluando la situación actual en materia de riesgos laborales, proponiendo las medidas a adoptar. Este informe lo hace suyo el Concejale Delegado, para conseguir que se cumplan las prescripciones del informe técnico.

Posteriormente se produce un nuevo informe del técnico sobre el grado de cumplimiento del plan.

Recuerda también que en el nuevo convenio que se acaba de aprobar hay un Comité de Seguridad y Salud.

Por su parte el señor Hernández Niño, del PP, y por lo que al gimnasio se refiere, señala que con la construcción de la piscina cubierta municipal, al estar incluidos en esta obra los vestuarios, quedan vacantes los actuales edificios, dedicados a ésta finalidad. De hecho se está viendo la maquinaria con la que dotar este tipo de instalación.

Agradece a la señora Marín Ruiz sus felicitaciones y las hace extensivas a los vecinos, por su participación.

Finalmente quiere despedirse del señor Interventor agradeciéndole la labor desempeñada.

La Sra. Bosqued López, del PP, y por lo que a la escolarización no obligatoria se refiere, señala que se han reducido en una plaza la lista de espera de cero a un año y en tres plazas la de uno a dos años.

Informa asimismo que 48 niños/as han sido beneficiarios/as de otras tantas becas por parte de la Comunidad de Madrid.

De las aulas del Instituto de Guadalix de la Sierra, señala que cuentan con dos aulas de primero, dos de segundo y una de tercero, así como otra de usos múltiples.

De la plaza de bibliotecario, informa que se han aprobado las bases de esta plaza, y se han publicado ya en el boletín de la Comunidad. Queda por determinar la fecha de examen, y dado el gran número de oposiciones convocadas, espera que pueda celebrarse hacia el mes de enero.

Igualmente que sus compañeros felicita al señor Interventor por el trabajo realizado.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión a las 21 horas y 30 minutos de todo lo cual como Secretario doy fe