

ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA CELEBRADA PER L'AJUNTAMENT PLE DE TORREBLANCA (CASTELLÓ) EN DATA CINC D'OCTUBRE DE DOS MIL SIS

ASSISTENTS :

PRESIDENT

D. Manuel Agut Escoí

REGIDORS:

D. Josep Vicent Rubert Ferrer
D. Josep Maria Pañella Alcàcer
D. Juan Benjamín Giner Chaler
D. José Antonio Marín Molner
D^a. María Carmen Gual Gual
D. Juan Vicente Persiva Ferrando
D. Julio Bruñó Doménech
D. Juan Manuel Peraire Persiva
D. José Antonio Bort Oms
D. José Antonio López López
D^a. Rosa Ana Fabregat Pitarch
D. José Manuel Fabregat Clará

SECRETARI:

D. Raul Ferreres Ruiz

Al Saló de Sessions de l'Ajuntament de Torreblanca (Castelló) a les vint hores del dia cinc d'octubre de dos mil sis, celebra sessió ordinària l'Ajuntament Ple, prèvia citació i ordre del dia cursats a l'efecte amb l'antelació prevista en la Llei.

Presideix la sessió D. Manuel Agut Escoí. Assisteixen els regidors expressats al marge. Actua de Secretari D. Raul Ferreres Ruiz.

Oberta la sessió per la Presidència , es van examinar i debatre els assumptes inclosos en l'ordre del dia de la convocatòria.

PUNT PRIMER.- DICTAMEN DE LA COMISSIÓ INFORMATIVA DE FOMENT SOBRE APROVACIÓ DEL PROJECTE D'OBRES "CONDICIONAMENT DEL CAMÍ DE SERVEI DEL MARGE OEST DE L'AP-7 EN EL TERME MUNICIPAL DE TORREBLANCA, DES DEL SEU LÍMIT MUNICIPAL SUD FINS LA CARRETERA CV-145".

El Sr. Secretari dóna compte del dictamen favorable emès per la Comissió Informativa de Foment de data 29 de setembre de 2006.

Sr. Alcalde:- Algun grup vol fer ús de la paraula? Sr. Rubert

Sr. Rubert:- Açò ja ho vàrem explicar.

Sr Alcalde:- Doncs, passem a la votació.

Sotmès el dictamen a votació, s'aprova el mateix per unanimitat dels regidors assistents a la sessió adoptant-se el següent **ACORD:**

“”Con fecha 8 de marzo de 2006 se suscribió, entre este Ayuntamiento y las mercantiles Áridos Sanz S.L., Betón Catalán S.A. y Hormigones Torreblanca S.L., todas ellas empresas instaladas o que pretenden instalarse en los alrededores de la cantera existente en la Partida Benijou de este término municipal, un convenio para la redacción de un proyecto técnico que, provisionalmente, mejore los accesos desde la N-340 a dicha zona de acuerdo con las orientaciones y directrices del organismo competente de esta carretera.

Dicho convenio aseguraba la financiación del coste de redacción del proyecto, mediante la participación económica de estas empresas y cualquier otra que en un futuro pretenda instalarse en dicha zona.

Como consecuencia de ello, y una vez tramitado el correspondiente expediente de contratación, se adjudicó la redacción del proyecto al Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos D. Gerardo M. Fernández Alagarda, en representación de la mercantil Ingenio, Gestión y Técnica S.L., el cual presentó dicho proyecto en las oficinas municipales el pasado 4 de septiembre de 2006.

Sometido el citado proyecto a informe de los servicios técnicos municipales, éstos emitieron informe favorable con fecha 18 de septiembre de 2006, señalando en el mismo que la documentación presentada es completa y con la misma se puede contratar y ejecutar la obra.

Por todo lo anterior el Pleno de la Corporación adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- *Aprobar inicialmente el proyecto de las obras de ACONDICIONAMIENTO DEL CAMINO DE SERVICIO DEL MARGEN OESTE DE LA AP-7 EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE TORREBLANCA, DESDE SU LÍMITE MUNICIPAL SUR HASTA LA CARRETERA CV-145, redactado por el Ingeniero D. Gerardo M. Fernández Alagarda, de la mercantil Ingenio, Gestión y Técnica S.L., cuyo presupuesto de licitación asciende a 2.040.818,59 €.*

SEGUNDO.- *Someter el proyecto a información pública, mediante anuncio en el B.O.P. y tablón de edictos del Ayuntamiento para que, en el plazo de veinte días, pueda ser consultado en la Secretaría municipal y se puedan formular las alegaciones pertinentes.*

TERCERO.- *Si transcurrido dicho plazo no se hubieran formulado alegaciones contra el proyecto, éste se considerará aprobado definitivamente a los efectos oportunos. ””””*

PUNT SEGON.- DICTAMEN DE LA COMISSIÓ INFORMATIVA DE FOMENT SOBRE APROVACIÓ DEL PROJECTE D'OBRES “URBANITZACIÓ CARRASSA MON ROSSÍ”.

El Sr. Secretari dóna compte del dictamen favorable emès per la Comissió Informativa de Foment de data 29 de setembre de 2006.

Sr. Alcalde:- Algú vol fer ús de la paraula?. Senyor Rubert.

Sr. Rubert:- Per la transcendència del projecte, sí que volia donar explicacions. Simplement encara que ja s'ha llegit, voldria remarcar algunes de les coses que ha llegit el Secretari, indicant que açò seria l'obra de tot el vial de la Carrassa Mon Rossí, tot l'ample de la Carrassa, que són 20 metres des de baix de la via fins, com s'ha dit ací, al camí del Marqués. Aquesta obra té un pressupost de 3.658.775 €, així que per la rellevància de l'obra, cal comentar-ho un poquet.

S'inclouria, el dia de demà, des de baix de la via passant en un pont de doble direcció fins connectar amb la rotonda de dalt de Mon Rossí, que està baix de

la N-340. Així que, naturalment, el projecte encara valdria al voltant de 200 o 300 milions de pessetes més.

La segona cosa que voldria ressaltar, és que aquest projecte ha anat canviant. Del primer esbós, s'han anat proposant alguns canvis i després s'ha quedat de la següent manera.

El vial - també s'ha llegit però voldria repetir-ho - té una amplària de entre 18 i 20 m. Anant de Torreblanca cap a Alcalà té una vorera de 3 m d'amplària, un aparcament de 2,50 m., això és la secció. Les dues calçades per on circulen, separades per una mitjanera de 3,50 m., després hi haurà un carril bici i finalment una senda de fúting de 2,50 m. Eixa és la secció que tindrà eixe vial quan estiga realitzat. Per tant repetisc que tant pel que suposarà per a tota la comunicació amb Torrenostre, com pel volum de la inversió era una qüestió que havia que comentar una mica més detalladament.

Hi ha que dir que la setmana passada l'Ajuntament de Torreblanca va estar present en la Conselleria d'Infraestructures parlant del vial que va des de la N-340 fins a l'Aeroport de Vilanova i augmentar els passos que hi hauria en tot el pas aquest de la carretera de Vilanova fins al nostre terme municipal. Li vàrem demanar també que assumiria els costos d'eixa rotonda fins passar la via, i açò era una qüestió que podia ser molt beneficiosa, per als urbanitzadors en aquest cas, ja que eliminaria costos del vial Mon Rossí. De moment no hi ha contestació negativa, sinó tot el contrari, varem mantenir una reunió i varem quedar que ens enviarien la contestació de si ens acceptaven totes aquestes propostes, però la perspectiva era bona.

Avui aprovem el projecte, el Secretari té les bases per al concurs damunt de la seva taula. I també el tema dels diners estan avalats per les empreses urbanitzadores. Aquestes donen els diners a l'Ajuntament. L'obra la licita l'Ajuntament i la paga l'Ajuntament però amb els diners de les empreses urbanitzadores. Llavors es demanarà l'execució d'aquest aval, que repetisc estan avalades, i el més immediatament que es puga, aquesta obra eixirà a concurs, es licitarà. Per tant és una obra que amb una tramitació normal, salvant els imprevistos, té que començar molt prompte.

Sr. Alcalde:- Algun grup vol fer ús de la paraula?

Sra. Fabregat:- Estic d'acord amb el que ha dit el senyor Rubert. Recordar només, que açò és una cosa de les que ens pensàvem que no arribaria mai, i poc a poc, tot va arribant. Açò ja ve des de desembre de 2002, quan nosaltres encarreguem el projecte, perquè era una de les condicions. Tots sabem que l'homologació del litoral anava aprovada, els espais tots amb uns condicionants i que s'executara la Carrassa, que es pagués la depuradora, etc. Doncs poc a poc anem arribant a tot. Ara arribem a una de les primeres coses. En aquella època, tal com posa ací en la moció, és quan es contracta a l'enginyer que tenim actualment, a D. Joaquín Llopis, crec que és un dels encerts que s'han fet en aquest ajuntament, per a que junt amb Samuel Marca dugués endavant aquest projecte. Avui ja arriba a la fi, la seua aprovació definitiva.

Com bé ha dit el senyor Rubert, primer va començar amb un esborrany, un avantprojecte. Després s'han anat fent modificacions, tot el que s'ha cregut s'ha intentat millorar-ho. Hem estat tots d'acord i com he dit estem arribant al final de tot el procés, gràcies a Déu, ja que ha seguit llarg i costós. Fixeu-vos, des de que s'encarrega la redacció del projecte en 2002 fins ara, però bé, tot arriba i açò és una de les coses que més aviat veurem.

Sr. Rubert.- Només volia explicar els estudis. Exactament a partir de febrer de 2003, quan agafem el govern municipal el PSOE-BLOC, el projecte es canvia. Hi havia unes bases però el projecte no contemplava l'actual secció, i a partir de llavors, en eixe moment, es torna a iniciar el projecte, perquè no tenia les bases en eixe desembre del 2002 al que s'estava referint la Sra. Rosa Ana. Es a dir, que en febrer de 2003 pràcticament es torna a redactar el projecte, perquè repetisc, es canvia de dalt a baix. Del 2004 quan vàrem entrar en l'equip de govern nosaltres, es va canviar totalment i es va fer l'actual sessió, seguríssim. I ací hi ha documents que els pot comprovar quan vulga la senyora Regidora. Després és evident, i així està des del primer dia, que nosaltres sabem el que ens ha costat que l'equip redactor, redacte el projecte, perquè anem darrere d'ell des del primer dia, fins que ha estat tot clar.

El projecte està redactat tot, des del camí del Marquès fins la Rotonda del Mon Rossí a dalt de tot, passant la via.

El projecte del que vostè parla quan van encarregar la seva redacció en el 2002, recordarà supose perfectament aquest detall, que només tenia en el pas de la via, una direcció. Es a dir, l'actual pont no es tocava. I ara – recordarà aquest detall – l'actual disseny contempla doble pont, es a dir, hi ha un de pujada i un de baixada, tant segur com que estem ara ací en aquest moment.

Per exemple, recorde que el senyor Samuel Marca, van haver d'entrar dins dels dominis de Renfe per a poder prendre mesures i el permís va tardar més de tres mesos.

Vull dir que hem estat amb el projecte des del primer dia i l'hem reactivat nosaltres des del primer dia. Repetisc i insistisc en que el primer projecte es va canviar moltíssim, íntegrament diria jo. I es van reprendre els contractes amb Samuel Marca, que a la fi el vàrem fer venir ací, a partir de febrer de 2004.

Sr. Alcalde:- Algú més vol fer ús de la paraula?

Sra. Fabregat.- Només comentar-li que no eren projectes en aquella època, eren esborranys, eren avantprojectes. El projecte definitiu és el que s'aprova ara. El que se li encarrega en el 2002, fins que Samuel Marca – que es té que anar contínuament darrere d'ell – porta el primer esbós, o esborrany, efectivament transcorre molt de temps. Entren vostès al govern, i és a vostès a qui correspon la responsabilitat d'estar darrere d'ell, que això sí que ho sabem tots.

Sr. Rubert:- Insistisc, era un projecte el que tenia redactat el senyor Samuel Marca, perquè li ho vàrem fer canviar de dalt a baix, que prou es va queixar.

Sr. Alcalde.- Crec que l'important és que es farà la Carrassa Mon Rossí. La llàstima és que estem parlant del 2002. Però a la fi es farà aquest projecte tan important per a Torreblanca ja que serà una via més per connectar Torreblanca i Torrenostra.

Pense la importància que pot tenir, que una persona que isca de l'aeroport, sense haver de desviar-se, arribe a Torrenostra. Imagineu el que pot aportar açò cara al turisme, i cara al desenvolupament de Torreblanca.

Dir que en aquest projecte, primer anava un pont de doble direcció i s'ha hagut de canviar, ara s'han de fer dos ponts ja que passa per allí l'electricitat de la via, la catenària, llavors el pressupost serà un poc més elevat. Eixa és una de les obres que li hem proposat a la Conselleria de Transport simplement perquè Torreblanca, a part dels demès pobles per on passa la carretera de l'aeroport

que ho han fet per expropiació, som els únics que ho hem fet per aprofitament urbanístic. Això vol dir que ells ni han d'expropiar res, ni ficar diners, per això l'Ajuntament de Torreblanca li ha proposat a la Conselleria que ens faça unes obres, com bé s'ha dit abans, una rotonda, ampliacions de passos i una de les obres que se li ha demanat és eixe doble pont que s'ha de fer perquè passa la catenària de la via i s'ha de separar.

Dir que tota la gent que circula per ací, que en són molts, i saben que està molt malament, que sàpiguen que era una llàstima que arreglàrem aquesta carretera, quan aquesta obra està a punt de començar, o bé a finals d'any o a principis del que ve.

Dins d'aquestes obres també és important perquè hi haurà una sèrie d'Infraestructures en les que entren tots els PAI's de l'homologació, amb conductes d'aigua, també tindrà que passar el cablejat de la llum de la futura subestació, o siga que és una obra importantíssima per tot: per les infraestructures que passaran per ella, perquè servirà com a connexió amb l'aeroport, i per ser una via més per baixar a Torrenostra.

Passem a la seva votació.

Sotmès el dictamen a votació, s'aprova el mateix per unanimitat dels regidors assistents a la sessió adoptant-se el següent **ACORD**:

“”La obra URBANIZACIÓN CARRASSA MON ROSSÍ DE TORREBLANCA forma parte del conjunto de actuaciones que el Ayuntamiento de Torreblanca pretende acometer con el fin de desarrollar el potencial turístico y económico de este municipio.

Por ello, en diciembre de 2002 se encargó al Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos Don Samuel Marca Doménech la redacción del proyecto básico de la obra civil de la Carrassa Mon Rossí. En la misma fecha se contrató al Ingeniero Industrial Don Joaquín Llopis Esteve la redacción del proyecto básico de las instalaciones inherentes a la urbanización de la citada carrassa.

Después de un largo proceso en el que se han producido numerosos cambios sobre el proyecto inicial, y una vez adjudicados todos los Sectores urbanísticos afectados por el trazado del vial, lo que asegura la financiación de las obras, se ha presentado recientemente en el Ayuntamiento el proyecto definitivo.

Dicho proyecto contempla la construcción de un nuevo vial de acceso desde el puente existente sobre el ferrocarril hasta la playa de Torrenostra, que discurrirá por el actual trazado de la Carrassa Mon Rossí, aunque ampliando la anchura para obtener una sección de 18 metros de ancho, con acera de 3 metros de anchura y aparcamientos en cordón de 2,5 metros en el lado sur del vial, dos calzadas de 3,5 metros de anchura en la franja central del vial, carril bici de tres metros y una senda de footing de 2,5 metros en el lado norte del vial. El vial proyectado finalizará en el cruce de la actual Carrassa Mon Rossí con el camino del Marqués, donde se proyecta una glorieta de 27 metros de radio en el eje.

Sometido el citado proyecto a informe de los servicios técnicos municipales, éstos han emitido informe favorable con fecha 26 de septiembre de 2006, señalando en el mismo que la documentación presentada es completa y con la misma se puede contratar y ejecutar la obra.

Por todo lo anterior el Pleno de la Corporación adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- *Aprobar inicialmente el proyecto de las obras de URBANIZACIÓN CARRASSA MON ROSSÍ EN TORREBLANCA, redactado por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos Don Samuel Marca Doménech, cuyo presupuesto de licitación, incluyendo honorarios, asciende a 3.658.775,29 €.*

SEGUNDO.- *Someter el proyecto a información pública, mediante anuncio en el B.O.P. y tablón de edictos del Ayuntamiento para que, en el plazo de veinte días, pueda ser consultado en la Secretaría municipal y se puedan formular las alegaciones pertinentes.*

TERCERO.- *Si transcurrido dicho plazo no se hubieran formulado alegaciones contra el proyecto, éste se considerará aprobado definitivamente a los efectos oportunos. ""*

PUNT TERCER.- DICTAMEN DE LA COMISSIÓ INFORMATIVA D'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT SOBRE MODIFICACIÓ DE L'ORDENANÇA DE PROTECCIÓ DE L'AMBIENT ACÚSTIC PER EXECUCIÓ D'OBRES.

El Sr. Secretari dóna compte del dictamen favorable emès per la Comissió Informativa d'Organització i Funcionament de data 29 de setembre de 2006.

Sr. Bruñó:- Tots sabem que en festes d'agost les empreses de Torreblanca tanquen totes, però cada vegada hi ha més gent forastera que treballa en les obres del poble, que hi ha moltes i la veritat és que produeixen molt de soroll. En festes hi ha molta gent que s'ha queixat, perquè es clar no poden descansar. Llavors hem cregut convenient que aquesta ordenança que ja funcionava en Torrenostrà, que es modifiqui i s'ampliï a Torreblanca durant les Festes Patronals.

Sr. Alcalde:- Passem a la votació.

Sotmès el dictamen a votació, s'aprova el mateix per unanimitat dels regidors assistents a la sessió adoptant-se el següent **ACORD**:

""Teniendo en cuenta que la ORDENANZA MUNICIPAL DE PROTECCIÓN DEL AMBIENTE ACÚSTICO PRODUCIDO POR LA EJECUCIÓN DE OBRAS fue aprobada por este Ayuntamiento mediante acuerdo plenario de 4 de mayo de 2006;

Teniendo en cuenta que, una vez transcurridos varios meses desde su entrada en vigor, este equipo de gobierno considera la conveniencia de que las limitaciones para la realización de obras, que impone el artículo 6 de la ordenanza, se apliquen también al casco urbano de la localidad en la segunda quincena del mes de agosto.

Visto el informe del Secretario-Interventor, y a tenor de lo establecido en los artículos 47.1º y 49 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local;

Por todo ello, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente la modificación de la ORDENANZA MUNICIPAL DE PROTECCIÓN DEL AMBIENTE ACÚSTICO PRODUCIDO POR LA EJECUCIÓN DE OBRAS, en los siguientes términos:

“Artículo 6º. Horario de trabajo y límites de emisión sonora:

1) Durante el período estival comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto, en Torrenostra, y mientras duren las Fiestas Patronales de agosto, en el casco urbano de Torreblanca, no se permitirá la ejecución de los siguientes tipos de obras:

.....”

SEGUNDO.- Exponer al público el presente acuerdo provisional por un periodo de treinta días hábiles, previo anuncio que se insertará en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, durante los cuáles los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que, en su caso, serán resueltas por el Pleno de la Corporación. En el supuesto de que en dicho plazo no se presenten reclamaciones, el acuerdo se entenderá definitivamente adoptado.

TERCERO.- El acuerdo definitivo, así como el texto íntegro de la Ordenanza Fiscal modificada serán publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, fecha en la que entrarán en vigor.””””

PUNT QUART.- DICTAMEN DE LA COMISSIÓ INFORMATIVA D'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT SOBRE EXPEDIENT DE MODIFICACIÓ DE CRÈDITS NÚMERO 6 EN EL PRESSUPOST MUNICIPAL DE 2006.

El Sr. Secretari dóna compte del dictamen favorable emès per la Comissió Informativa d'Organització i Funcionament de data 29 de setembre de 2006.

Sr. Alcalde:- Algun grup vol fer ús de la paraula?

Sr. López.- Gracias señor Alcalde.

En esta ocasión seré bastante breve. Este discurso lo hemos mantenido durante todas las modificaciones de crédito hasta la fecha. La verdad es que en este caso no nos ha sorprendido demasiado la presentación de esta modificación. I no nos ha sorprendido, porque vistos los antecedentes, que ya se pusieron de manifiesto en la anterior modificación, ya hacían presagiar que la siguiente modificación de créditos se anticiparía bastante a lo que es habitual hacerla, que es en el mes de diciembre. Hemos observado que en todos los presupuestos se hace una modificación de créditos en el mes de diciembre con cargo al remanente y por lo tanto en la modificación anterior ya se presagiaba lo que finalmente se ha confirmado.

Como decía, ya en la última modificación de créditos, ya pusimos de manifiesto nuestra preocupación por el desequilibrio que existía entre la relación de gastos corrientes principalmente, y la relación de ingresos. Preocupación que me pareció intuir que el equipo de gobierno compartía con nosotros, puesto que ya se manifestó que se habían tomado ciertas medidas de carácter interno, y que

pretendían efectuar un control más exhaustivo de los gastos corrientes. A raíz de ello suponemos que dichas medidas se debieron adoptar, medidas que a la postre han sido claramente insuficientes, a tenor de los datos que presenta el presupuesto a fecha de 31 de agosto de 2006 que es la liquidación que el partido Popular tiene. Porque a 30 de septiembre, todavía no se ha cerrado el mes.

Analizando dichos datos de una forma rápida y objetiva, resulta que existe una diferencia de un 55% más de gastos que de ingresos, me refiero a fecha 31 de agosto, supongo que a 30 de septiembre los gastos también habrán aumentado lo suyo. La diferencia concreta son 1.361.000 € más de gastos que de ingresos, es decir, unos 226 millones y medio de las antiguas pesetas. Por lo tanto se evidencia que la situación va a peor, se nos dijo que iban a tomar medidas pero por lo visto ha sido todo lo contrario. Evidentemente esto quiere decir que algo pasa. Resulta extraño que si analizamos el presupuesto del año pasado 2005 i lo comparamos con el de este año 2006, en el 2005 existe un remanente de Tesorería de 550.000 €, con el que se hicieron todas las modificaciones del ejercicio. Este año resulta que tenemos un remanente, yo lo calificaría de histórico, de 731.000 €. Digo “histórico”, porque desde que estoy en política nunca lo había visto y supongo que muchos de ustedes tampoco. I resulta que a duras penas hemos podido llegar con ese remanente hasta el mes de octubre. Espero que ahora serán conscientes de que cualquier modificación que se pretenda hacer, que evidentemente se tendrán que hacer – yo apostaría por ello – con cargo al remanente, no se podrán hacer.

Simplemente, porque con esta modificación se agota de forma total. Creemos que a este rimo, como ya he dicho, si no se adoptan medidas al respecto será necesaria otra modificación de créditos con toda seguridad antes de finalizar el año, que ya veremos como se realiza. Evidentemente si no hay remanente de Tesorería tendremos que acudir a mayores nuevos ingresos. Si analizamos los ingresos, pues también está un poco complicado de momento. Anulación o bajas de créditos, transferencias de créditos, que creo ya se ha hecho alguna por parte de Resolución de la Alcaldía. En definitiva y para no darle más vueltas al tema que siempre es lo mismo. Lo único que les pedimos es cierta precaución y cierto control. Ya que empezamos a intuir que por lo visto, con los ingresos corrientes, ha duras penas se pueden satisfacer todos los gastos corrientes y realmente puede llegar a ser problemática. Si por parte del gobierno no se produce un control más estricto respecto de estos gastos las consecuencias de ello evidentemente se verán reflejadas en el presupuesto del año 2007, donde veremos qué resultado nos da el cálculo del remanente de Tesorería que no se si saldrá positivo, o si seguramente, saldrá negativo, no lo sé. Ya lo analizaremos cuando se calcule y supongo que ya lo discutiremos.

Sr. Rubert.- Jo també el qualificaria d'històric i m'alegre de que vostè ho reconega. Eixe romanent de 731.000 € en l'exercici 2005 jo tampoc l'he conegut en la vida, ni per aproximació, per tant fins ara, és històric.

Estem a principis d'octubre i li faré les meves previsions, que no estic d'acord amb vostè, que com a tal són previsions. El senyor López deia: *“presagiar una nueva modificación de créditos”*, de presagiar res, jo vaig anunciar que hi hauria una pròxima modificació de crèdits, ho vaig dir i ahí estan les intervencions de Plenari. Ara, ja t'anuncie que en desembre hi haurà una altra modificació de crèdits, com és habitual.

O siga, que no cal “presagiar”, ni treure la bola, ni elucubrar, n'hi haurà una, i així està previst, per les previsions que estem barallant, el pressupost ho assumirà. Indubtablement vostè conté tot un desfasament del 55%, que vostè sabrà com ha fet els números, jo no vull entrar en ell perquè si no hem donat dades no puc comparar-les, però pense que serà conforme es mire. El cert i

evident, és que no es paga cap factura sense partida pressupostària, lògic i normal. Per tant no es deixa cap factura al caixó. El que és evident i vostè ho pot comprovar, a la millor no té l'Acta. Però aquesta setmana s'han aprovat un munt de factures i totes tenen cabuda pressupostària. I en queden un altre paquet que es deixen per a la pròxima setmana i també tenen cabuda pressupostària. I per això hi ha que veure en les modificacions que hi ha que fer ara en la partida de despeses, es clar que van venint factures i a la millor a la fi, hi ha que fer-ne una altra, això és evident. Però que avui en dia està assumint-ho tot el pressupost està claríssim. Per tant estan bé i les nostres previsions és que aplegarem. Vull dir ja que vostès fan previsions de que no arribarem, i nosaltres de que sí que arribarem.

Dir-li i tornar a repetir que el control s'està portant i es seguirà portant el control de la despesa, a l'igual que el dels ingressos que també és molt important.

L'altra evidència que també està clara és el que jo deia, si nosaltres tenim un romanent de 731.000 € és per a incorporar-lo al pressupost. No és per a deixar-lo ací de luxe, per a lluir-lo. L'hem incorporat, i les despeses estan totes justificades i gastar els diners no vol dir malgastar els diners. S'han gastat més diners perquè s'han fet més coses, és evident, siga d'una cosa o siga d'una altra. Una altra discussió és si les coses que s'han fet, a vostè li semblen millor o no. Però bé en aquest cas es responsabilitat de l'equip de govern, dir en que es gasten aquests diners. Que torne a repetir, no malgastem.

Així insistisc i repetisc que eixe romanent era per a gastar, per a incorporar-ho al pressupost. Aquest pressupost és una cosa viva, que entra i surt, que es mou, que es fan algunes partides, que es canvia. Bé per alguna cosa és el pressupost i es pot treballar amb ell, i no és un corsé que t'ofega directament.

La segona qüestió, en quant a previsions, els ingressos esperem que es comporten com estan pressupostats i llavors puguem afrontar amb superàvit el pressupost.

També m'atreveria a dir-li que amb 731.000 €, és molt elevat i de segur que no aplegarem ací, per suposat, això ho sap vostè i ho pense jo. Però el que està clar és que puguem mantenir el pressupost i que haja funcionat correctament per a les necessitats d'aquest equip de govern.

Sr. López:- Únicamente cuatro matices, porque creo que no hay que extenderse más en el tema.

Me dice usted que el remanente es histórico, efectivamente, no lo he dicho con ironía, es así. Ahora, también es histórico lo rápido que se ha gastado ese remanente. Un remanente de 731.000 € que no llegue ni al mes de diciembre, cuando el año pasado si que llegaron ustedes con 550.000 € al mes de diciembre, pues también me parece histórico, también lo reconocerá por la rapidez.

También me dice que las cosas van bien pero bueno, cada cual tiene su opinión. Yo creo que si las cosas van tan bien como usted presumiblemente lo está pintando, esta modificación de créditos hubiera sido una ocasión perfecta, para suplementar la partida de Otro personal del capítulo 1. Supongo que se habrá fijado en que el capítulo 1, tiene vinculación jurídica. I evidentemente esas partidas que están negativas, van chupando una de otra hasta que efectivamente se agoten todas.

Si usted observa, a 31 de agosto, esa partida de Otro Personal, está en -6.800 €. Si las cosas fueran tan bien, lo lógico es suplementar las partidas negativas, aunque tengan vinculación jurídica. Evidentemente el remanente de Tesorería actualmente es tan sumamente escaso que se han preferido suplementar otras partidas que posiblemente tengan más imputación de gasto, e ir dejando la partida de Otro Personal, que tiene vinculación jurídica, hasta que se pueda hacer, como he dicho antes, una nueva modificación con cargo a mayores ingresos si los hay, o cancelación de otras partidas que se puedan dar de baja.

Repito, si la cosa fuera tan bien, habría dinero suficiente para suplementar esa partida, creo yo, no lo sé, ya me lo explicará usted.

También me dice usted que de donde he sacado los números. Pues evidentemente del estado de ejecución que me ha facilitado Intervención-Tesorería. Si usted mira los gastos, de compromisos de gastos hay 3.800.000 € y si mira el estado de ingresos, y hablo de derechos netos reconocidos, y no de recaudación líquida que evidentemente es mucho menor, son 2.476.000 €. Pues la diferencia en los números está ahí.

Me dice usted que el remanente saldrá positivo. Bien eso será un debate de analizarlo cuando se presente la liquidación de presupuesto, i ya le digo, cuando se calcule el remanente ya observaremos, si fuese positivo, yo me alegraría ya que significaría que el ayuntamiento va bien, pero no me alegraría tanto, si el remanente al final resulta que es negativo. Esperemos que las cosas vayan bien, por el bien del municipio. Gracias.

Sr. Rubert:- El romanent de Tresoreria, no s'ha gastat tan ràpid, es gastarà en una any com tots els romanents de Tresoreria. Vull dir jo que, ni més ni menys, el romanent de Tresoreria s'incorpora al pressupost, segons l'equip de govern, ho farà al gener, al març o al desembre, depenent de la política econòmica que establisca en eixe aspecte.

També jo he dit que va raonablement bé. I que per a les necessitats que tenim actualment, funciona.

Ja he dit que el romanent no serà de 731.000 €, però tampoc té perquè ser-ho.

Sobre el que hem deia de la partida de "Otro Personal", vostè té tota la liquidació, perquè l'ha demanada, i potser més actualitzada que jo inclús. Però dona igual, si l'ha mirada bé, veurà que el mateix pressupost té recursos per atendre això si fora necessari.

Per tant no cal esperar a res, ni inventar res, avui i demà té recursos per anar ací, per tant no passa res, sinó es fa avui, és perquè no és necessari fer-ho avui.

Si mires les dades dels majors ingressos, en algunes partides està clar que té recursos per a atendre tot els temes de personal que m'estava plantejant.

I una altra qüestió - tots ho sabem - és a l'estiu quan hi ha molta despesa de Personal, perquè les necessitats de serveis augmenta. Per tant, no alarmem en cap sentit el capítol de personal, perquè està, funciona i pot funcionar perfectament.

I no parlem de mirar les partides de seguretat social o el global muntant que tot ho té, que no m'atreviria a dir que va sobrat, però no li faltarà, segurament que no li faltarà eixe capítol.

Sr. López:- Solamente una cosa, el otro personal temporal que se contrata en el Ayuntamiento suele ser en verano, entonces volvemos a la misma de siempre. ¿Por que se vuelve a presupuestar sólo 15.000 €? Se podría presupuestar creo yo, basándose en la realidad tomando como referencia los datos objetivos de presupuestos anteriores.

Sr. Rubert.- Si hem permet contestar brevíssimament. Perquè és un pressupost. I a l'hora de fer el pressupost – torne a repetir – entre eixa i moltes altres raons el PP no va aprovar, el va aprovar aquest equip de govern solament. És el pressupost que va considerar, juntament amb tota la orientació tècnica que vàrem tenir, que era aquest el pressupost que volíem tenir.

És un pressupost, que és una ferramenta útil que ens servirà durant tot un any per a moure'ns per dins d'ell i atendre les polítiques que ha volgut fer aquest equip de govern. I ja està, i és això i res més.

Sr. Alcalde.- Afinar els pressupostos és una cosa molt difícil i complicada. Jo volia dir una cosa, que hem sembla ronda eixes xifres. L'any passat es va pressupostar d'ingressos sobre ICIO, Impost sobre construccions i obres, uns ingressos de 600.000 € i per sort l'Ajuntament en va recaptar 1.200.000 €. D'eixos 700.000 €, 600.000 € entren en eixa recaptació que l'Ajuntament no esperava, però que van entrar.

No és cap milacre, simplement la construcció va anar molt bé, és van fer moltes obres i l'Ajuntament en compte de recaptar 600.000 €, en va recaptar 1.200.000 €, d'ací el superàvit. Enguany, que ha passat? Simplement en el capítol de recaptació de l'ICIO, l'Ajuntament en compte de ficar 600.000 o 700.000 €, en vàrem ficar 1.200.000 €, llavors, eixa meta és difícil, és complicada. Jo li dic ara que damunt la taula hi ha 1.080.000 €, vull dir que sols en falten 120.000 €, o siga que també el que vàrem pressupostar era una cosa prou factible, demostrarà a la fi que serà factible. I l'Ajuntament l'únic que ha fet, és arriscar, de pensar en recaptar 600.000 € vàrem pensar de recaptar-ne 1.200.000 €. Llavors el superàvit serà el que serà.

Eixos 600.000 € de més de superàvit és perquè es varen recaptar de més en l'ICIO, ni més ni menys. I tot volta per ací. L'únic que ha fet l'Ajuntament ha segut arriscar al màxim. Si l'any passat es van recaptar 1.200.000 € doncs, s'ha ficat en el pressupost 1.200.000 €.

Passem a la votació.

Sotmès el dictamen a votació, s'aprova el mateix per vuit vots a favor i cinc vots en contra (dels regidors del P.P.), adoptant-se el següent **ACORD**:

“Es dona compte de l'expedient núm. 6/2006 sobre modificació de crèdits, en el que es proposa la concessió de suplementos de crèdits en el Pressupost del vigent exercici, tramitat per orde de la Presidència de data 25 de setembre del 2006,

RESULTANT, que els servicis que presta esta Entitat Local, les obres que executa i les activitats que promou i realitza en l'àmbit de les seues competències, en els termes de la legislació vigent, exigeixen efectuar gastos previstos que s'expressen a continuació, sense possibilitat de demorar-los a exercicis posteriors.

RESULTANT, que els gastos previstos no compten amb crèdit suficient en el Pressupost vigent,

CONSIDERANT, que la totalitat dels augments de crèdits en gastos es financen amb els mitjans previstos en l'article 177 del R.D.L. 2/2004, de 5 de març, pel qual es va aprovar el Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, i en l'article 36, apartats 1r i 2n, del Reial Decret 500/1990, de 20 d'abril,

Vist el preceptiu informe emès per Secretaria-Intervenció, es proposa al Ple de la Corporació l'adopció de l'ACORD següent:

PRIMER.- Aprovar inicialment la modificació dels crèdits proposats en els termes següents:

1r.- Concedir suplementos de crèdits en les partides que es detallen, el resum de les quals és el següent:

Suplements de crèdits 72.308,23 €
Total proposta modificacions crèdit..... 72.308,23 €

2n.- Finançar l'expressada modificació de la forma següent:

Amb Romanent Líquid de Tresoreria de l'exercici 2005..... 72.308,23 €

Total finançament modificació de crèdits..... 72.308,23 €

El desenvolupament per partides d'esta modificació de crèdits és la següent:

<u>Aplicació</u>	<u>Denominació</u>	<u>Consig. ant.</u>	<u>Supl.</u>	<u>Consig. Act.</u>
121.210.00	Infraestr. I Bens Naturals	150.000,00	40.000,00	190.000,00
121.213.00	Maquinaria, Instal.lacions	25.000,00	4.000,00	29.000,00
121.222.00	Comunic. Telefòniques	25.000,00	9.000,00	34.000,00
121.226.03	Jurídics i Administratius	42.000,00	3.308,23	5.308,23
422.480.00	Subv. LLibres i Mat. Escolar	12.000,00	10.000,00	2.000,00
451.489.00	Subv. Patronat de Festes	235.000,00	6.000,00	41.000,00

TOTAL SUPLEMENTS..... 72.308,23 €

FINANÇAMENT DE LA MODIFICACIÓ DE CRÈDITS

A càrrec del Romanent Líquid de Tresoreria 2005: 72.308,23 €

Total Finançament de crèdits 72.308,23 €

SEGON.- Exposar al públic l'aprovació inicial en el tauler d'anuncis i el Butlletí Oficial de la Província de Castelló pel termini de 15 dies hàbils, a comptar de l'endemà de la seua publicació en aquest, posant a disposició del públic la corresponent documentació, durant el termini de la qual, els interessats podran examinar-la i presentar reclamacions davant del Ple.

TERCER.- Considerar definitivament aprovada esta modificació de crèdits si durant l'esmentat període no s'hagueren presentat reclamacions. """"

PUNT CINQUÈ.- MOCIONS D'URGÈNCIA.

- **DECLARACIÓ INTERÈS SOCIAL I UTILITAT PÚBLICA DE LES OBRES DE MILLORA DE L'ENTORN DE LA PLAÇA DEL CALVARI**

Sr. Alcalde:- Tots les tenen i votarem la declaració d'urgència, una per una. La primera és la declaració d'interès social de les obres de millora de l'entorn de la plaça del calvari.

Passem a la votació de la urgència.

Sotmesa la urgència a votació, s'aprova la mateixa per unanimitat dels regidors assistents a la sessió.

El Sr. Secretari dóna compte de la proposició de l'alcaldia sobre l'assumpte de referència.

Sr. Alcalde.- Algú vol fer ús de la paraula?

Sra. Gual:- Si senyor Alcalde. Gràcies. Es tracta dels voltants del Calvari on està la placeta amb la font, que sempre han estat ací. Però que a continuació pegat a la paret del calvari, hi ha un tros de terreny on hi ha quatre arbres i no s'aprofita per a res. Llavors aquest Ajuntament ha decidit arreglar-ho.

S'ha fet un projecte bàsic d'execució per a millorar este terreny. Ara en aquest moment no s'aprofita per a res tret de la font que hi ha. Llavors una vegada arreglar-ho, és un terreny amb molt de desnivell, i es farà amb dues altures. En l'estudi exhaustiu que s'ha fet, el desnivell que hi ha és molt considerable, però en el primer esborrany que vàrem veure es va aconseguir que pel centre anés un passeig, encara que petit ja que hi ha pocs metres. I apegat a la part interior anirà una rampa d'accessibilitat per a persones que vulguen anar a passejar, persones minusvàlides, gent amb carrets de xiquets, persones amb mobilitat reduïda. Que aquest tros de terreny que no es fa servir per a res, convertir-ho en una plaça on puguen anar els xiquets, o la gent major a passejar. I el que no ens podem permetre en Torreblanca és deixar perdre una zona verda o plaça, i no cuidar-la, ja que no en tenim massa, per tant, encara que siguen petites com aquesta hem d'aprofitar-la. Almenys aquest tros de terreny que hi ha ací, estarà més arreglat i més aprofitat, simplement per a ús i gaudiment de la gent del poble. Sols volia comentar això, principalment l'accessibilitat que se li donarà. Gràcies.

Sr. Rubert:- El projecte ja està redactat, ara hem declarat l'interès social i eixirà enseguida per a començar la contractació. Està en Secretaria i serà una obra de la que veurem molt prompte el seu inici.

Dir un parell de coses més. Una de les necessitats originals que va promoure el projecte va estar la problemàtica de que en el Calvari quan es fa "La Passió", només hi havia una porta d'evacuació i per a major seguretat buscàvem una porta d'accés al Calvari, sobretot, per a la celebració d'eixe event, per a eixa representació teatral que tingués dues línies d'evacuació, una la porta normal i l'altra la porta lateral, que és la que ara hem dissenyat. Naturalment que no es tractava de dissenyar una porta i prou, sinó també com ha explicat la Regidoria de Serveis Socials, aprofitar un espai públic per a donar-li un ús públic. Serà una zona prou àmplia, quan estarà acabada l'obra, ja que ara sembla que no hi haja massa lloc. Serà un racó bonic amb el seu mobiliari, la font, els seus arbres, serà una zona bonica dins d'un marc també bonic com és la zona nord de Torreblanca i el Calvari.

També afegir dues coses més: una és la discutida escola taller, que es va intentar, que per cert encara figura en el pressupost d'enguany de més de 300.000 € que havia de venir de subvenció, però això està esborrat i oblidat perquè no tenim el recolzament de l'Administració per a fer-ho.

I una obra que també plantegem i que el projecte estava redactat ja, i es va sol·licitar una subvenció de la Generalitat per a "Embelliment de Casc Urbà", i esta setmana passada l'Administració ens va contestar que tampoc ens ajudava, que no ens donaven la subvenció. Com considere que l'obra és important i necessària, la farem igualment i correrà a càrrec de la despesa municipal exclusivament. I dir també que açò era una previsió que tenia l'equip de govern en eixe pressupost, en una partida pressupostària que anava la

placeta del Calvari precisament, i té una dotació d' aproximadament 100.000 € que és el que valdrà la realització d'eixa obra.

Sr. Alcalde:- Algú més vol fer ús de la paraula? Doncs passem a la votació.

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova la mateixa per unanimitat dels regidors assistents a la sessió adoptant-se el següent **ACORD**:

""Tenint previst realitzar determinades inversions amb càrrec del Pressupost municipal per al 2006 i continuant amb les actuacions mampreses per este Equip de Govern, es proposa declarar l següent actuació, que s'especifica a continuació, com "d'interès social", en aplicació de l'apartat b) del punt 2.2 de la vigent Disposició Addicional de les Normes Subsidiàries de Planejament del nostre municipi.

* MILLORA ENTORN PLAÇA DEL CALVARI.- (segons projecte bàsic i d'execució redactat per l'arquitecte Luis Fabra Carreras)

En virtut d'allò que s'ha exposat el Plenari de la Corporació adopta **l'ACORD següent**:

PRIMER.- Declarar la següent actuació com d'INTERÈS SOCIAL I UTILITAT PÚBLICA, en aplicació de l'apartat b) del punt 2.2 de la vigent Disposició Addicional de les Normes Subsidiàries de Planejament del nostre municipi:

* MILLORA ENTORN PLAÇA DEL CALVARI.- (segons projecte bàsic i d'execució redactat per l'arquitecte Luis Fabra Carreras)

SEGON.- Facultar al Sr. Alcalde perquè, en nom i representació de la Corporació, impulse els procediments corresponents a fi de realitzar l'anterior actuació declarada d'interès social i utilitat pública, i efectue totes les gestions precises per l'efectivitat d'este acord.""

- **LLIURAMENT DE LES CLAUS DE LA CIUTAT A D. CARLOS DANTE HEREDIA GARCÍA**

Sotmesa la urgència a votació, s'aprova la mateixa per unanimitat dels regidors assistents a la sessió.

El Sr. Secretari dóna compte de la proposició de l'alcaldia sobre l'assumpte de referència.

Sr. Alcalde.- Algú vol fer ús de la paraula?

Sr. Pañella:- Només vull fer una correcció d'un error del qual no ens n'havíem adonat. El nom del centre d'oftalmologia no és "Bonanova", sinó "Bonafonte". Simplement volia dir això, no ens n'havíem adonat i ara al llegir-ho, ho he vist.

Sr. Alcalde:- Passem a la seva votació.

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova la mateixa per unanimitat dels regidors assistents a la sessió adoptant-se el següent **ACORD**:

“”Determinados los méritos y cualidades atribuibles al Excelentísimo Doctor Don Carlos Dante Heredia García, prestigioso oftalmólogo del Centro de Oftalmología Bonafonte de Barcelona, nombrado Hijo Adoptivo de Torreblanca, por sus merecimientos y valores humanitarios en fecha 1 de mayo de 1997, que dan fe, sin lugar a dudas, de su valía académica y brillante trayectoria profesional, así como de su gran valor humanitario reconocido internacionalmente.

Constatada la importante ayuda prestada a vecinos de Torreblanca de manera totalmente desinteresada y altruista, entregando su inestimable talento al servicio de la comunidad, y demostrando de esta manera el alto aprecio y sensibilidad del Doctor Heredia Hacia esta ciudad y sus vecinos.

En agradecimiento a la labor realizada en el proceso de hermanamiento entre las ciudades de Torreblanca y el Municipio de Cabrera (República Dominicana).

Por todo ello, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Entregar las Llaves de la Ciudad de Torreblanca, al Excelentísimo Doctor Don Carlos Dante Heredia García, Hijo Adoptivo de esta localidad, como gesto de agradecimiento por los lazos de relación y amistad permanente, así como por los servicios prestados en el proceso de hermanamiento de esta localidad con el Municipio de Cabrera (Rep. Dominicana).

SEGUNDO.- Inscribir este nombramiento en el Libro de Honor de Distinciones y Nombramientos del Ayuntamiento de Torreblanca.

TERCERO.- Notificar esta resolución al interesado a los efectos oportunos.

- **APROVACIÓ DE L'ACORD PER A LA REGULACIÓ DE LES RELACIONS DE TREBALL DELS FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DE TORREBLANCA I EL CONVENI PER A LA REGULACIÓ DE LES RELACIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DEL MATEIX**

Sotmesa la urgència a votació, s'aprova la mateixa per unanimitat dels regidors assistents a la sessió.

El Sr. Secretari dóna compte de la proposició de l'alcaldia sobre l'assumpte de referència.

Sr. Peraire: Vull demanar-li que en aquest punt per la meva condició de cap de l'oposició, que conste en acta que vull abstenir-me del debat i de la votació.

Sr. Alcalde:- Mol bé, d'acord. Que conste en acta. Algú més vol dir alguna cosa?

Sr. López:- Me gustaría agradecer y reconocer el trabajo que realizan el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento, ya que es indudable y estamos de acuerdo en que el trabajo que realizan todos los días es fundamental para el correcto y buen funcionamiento del Ayuntamiento, por lo tanto, agradecerles el trabajo que desempeñan.

Dicho esto y centrándonos en el convenio y el acuerdo que se presenta al Pleno para su aprobación tenemos que decir que los trabajadores del Ayuntamiento supongo que estarán bastante satisfechos y contentos con el convenio que se va a aprobar - yo sí que lo estaría - ya que supone unas mejoras substanciales que son de tipo económico y social, y que mejoran el convenio que hasta actualmente se venía aplicando.

La verdad es que no es muy normal que se presente por urgencia la aprobación del convenio colectivo. También tengo que decir que la explicación es muy sencilla. Durante el desarrollo de la Comisión Informativa, ya advertimos los grupos que estábamos allí, que había ciertas irregularidades que podían dar lugar a situaciones que podían ser desmesuradas, en la aplicación de los beneficios sociales contemplados en el convenio.

Desmesurados en el sentido de la aplicación de las mismas a los trabajadores temporales desde el primer día que entren a trabajar, indiferentemente del tiempo que lleve trabajando para el ayuntamiento. Es decir, es indiferente que hubieran trabajado un mes, quince días, o seis meses, se le aplicaba directamente todos los beneficios sociales contemplados. Creímos conveniente entre todos que era excesivo y no se atendía al espíritu que debía tener el convenio colectivo.

Se barajaron dos opciones. Una era la no aplicación del convenio a los trabajadores temporales. Y la otra opción, era la aplicación del convenio de manera proporcional al tiempo trabajado. La verdad es que yo personalmente y el grupo popular creemos que lo más conveniente era aplicar de forma proporcional los beneficios contemplados en el convenio a los trabajadores de carácter temporal.

Al final se decidió, tanto con los representantes sindicales como con el Ayuntamiento que se optara por la opción de restringir los artículos 17 y 18, que son los beneficios sociales que se prevén para el personal funcionario e indefinido. Y si a todos les parece bien, tanto a los representantes sindicales, o a los representantes políticos y demás, que han negociado el convenio, evidentemente a nosotros también nos parece bien y en todo caso, ya habrá tiempo de mejorar la interpretación del nuevo convenio.

Y ya finalmente para no extenderme demasiado, sí que me gustaría pedir disculpas a todos funcionarios, trabajadores laborales y temporales del Ayuntamiento por la tardanza en aprobar este convenio, ya que el mismo está denunciado desde 1998. Por la parte que me corresponde a mí y al PP, solo me queda pedir disculpas. Gracias.

Sr. Alcalde:- Algun grup vol dir alguna cosa? Senyor Marín.

Sr. Marín:- Sí gracias senyor Alcalde. Jo només voldria fer un poquet d'història del que ha seguit aquest conveni, des de la seva denúncia, com ha dit el senyor López, des de l'any 1998. No entraré en detalls, però sí dir que l'anterior conveni datava de 1990 y teníem una revisió del 2 d'agost de 1996, quan va ésser alcalde el sr. Pañella. Es a dir, que fa anys que estàvem amb l'antic conveni, i 8 anys denunciat. I no entrem a discutir si seria d'aplicació o no, després de la denúncia, però bé, seria una mica també en el sentit de demanar disculpes, però han passat molts anys des de que es va denunciar. I hem consta que és una antiga aspiració dels treballadors aconseguir un nou conveni, perquè, sí que en anteriors legislatures van mantenir contactes amb representants del govern municipal que hi havia, però no es va arribar a plasmar amb la signatura de cap conveni. En aquesta legislatura des de que l'equip de govern actual es va fer càrrec del govern es va reprendre el tema. I

crec recordar que des del mes d'abril o maig de 2004 és va tenir un primer contacte amb els representants dels treballadors municipals, jo mateix i un representant del sindicat de CCOO que va venir des de Castelló.

No ha segut una cosa fàcil, ha tardat molt de temps, perquè estem parlant del 2004 fins a l'octubre de 2006, més de dos anys. Després vàrem tenir una segona reunió en la que va estar present també el senyor alcalde - el senyor Rubert en aquell moment - van seguir varies reunions més amb representants de CC.OO., un altre sindicalista que va venir de Benicarló i fins i tot en alguna reunió va estar present el senyor Secretari i el Tresorer Carlos Ferreres, tot un poc donant forma a què la legalitat i la llei de la Funció Pública estigués present i es complira. Gràcies a totes eixes reunions i al treball dels representants sindicals dels treballadors, molts d'ells ací presents, ha segut possible que es fera aquest nou conveni. Aquest nou conveni podria emmarcar-se dins d'un acord marc que hi ha signat entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i els sindicats CC.OO., UGT i CSI-CSIF, en els quals es van assenyalar les condicions bàsiques que tenien que regular, les relacions laborals del personal al servei de les administracions locals.

Dins d'eixe acord es va presentar una proposta molt ampla, al meu parèixer, després una segona i una tercera. Jo era de l'opinió de que tot el que estava previst en la llei o en eixe conveni marc, no feia falta plasmar-ho i donar-li més simplicitat al que era el conveni municipal. No obstant, malgrat això, tenim un conveni, no de 55 fulles, sinó de 30 perquè cal recordar que són dos convenis en un, per al personal funcionari i per al personal laboral. Trenta fulles, molt lluny de les quasi 60 que es van presentar.

Ja dic que no entraré a valorar el contingut del conveni detall per detall, perquè seria molt enferragós, però sí dir que s'han actualitzat des de l'any 98 o 96 les remuneracions de les hores extres, el tema de prestacions socials, el que és la jornada. I per tant, considerem que aquest conveni millora i bastant, les condicions dels treballadors tant de les oficines com de la plantilla, i la policia. Jo entenc que els treballadors que són els principals afectats poden estar satisfets d'aquest nou conveni, que avui es porta per a la seva aprovació.

Sr. Alcalde:- Algun grup més vol fer ús de la paraula? Doncs, jo sí que vull ressaltar la bona disposició que hi ha hagut per part dels treballadors en totes les negociacions. No hem ficat ni una pega ni mitja. Simplement han estat al lloc. L'Ajuntament per suposat amb el consens de tots els grups, hem estat amb ells perquè era una cosa necessària i justa. Era injust que estigueren en les condicions que estaven, i hem procurat que entre tots, ells sobretot negociant i nosaltres recolzant-ho per suposat, que la situació dels treballadors es puga comparar amb la dels pobles del voltant. Estaven molt per baix en hores extra, cobraven molt poc. I el que intentem és que s'equiparen en totes les condicions amb els pobles veïns i ací no s'ha acabat la cosa, els sous dels treballadors són inferiors als dels pobles del voltant. Així, l'Ajuntament farà un esforç per a que poc a poc els sous s'equiparen als dels demés pobles, perquè és just, i així deu de ser, ni més ni menys.

Passem a la votació.

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova la mateixa per unanimitat dels regidors assistents a la sessió, excepte el regidor Sr. Peraire, el qual s'abstén per ser persona interessada en l'assumpte, adoptant-se el següent **ACORD**:

“”Mediante escrito de D. Salvador Granero Chinesca, como representante del Sindicato de CCOO, de fecha 30 de septiembre de 1998 (registro de entrada nº 2753 de la misma fecha), se denunció el Convenio Colectivo vigente hasta ese

momento entre el Ayuntamiento de Torreblanca y su personal, y cuya vigencia se había extendido desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1998. Al mismo tiempo, en dicho escrito se solicitaba el comienzo de las negociaciones para la firma de un nuevo Convenio.

Desde ese momento, y hasta la fecha, se han sucedido las reuniones entre representantes de dicha central sindical, que ha ostentado siempre el 100% de delegados de personal en el Ayuntamiento, miembros del sindicato CSI-CSIF, cuya presencia en la mesa negociadora solicitaron y fue aceptada, y miembros de las distintas Corporaciones Locales que han sido elegidas desde la citada fecha de denuncia hasta la actualidad.

Después de estas largas negociaciones, se ha llegado a un acuerdo satisfactorio para ambas partes y que creemos que redundará, tanto en beneficio del personal al servicio del Ayuntamiento, como en un aumento y mejora de los servicios que este personal presta a la Corporación y a la ciudadanía en general.

Es intención de este Ayuntamiento que, una vez aprobados los convenios, tanto de personal laboral como funcionarios, y sometidos al trámite previo de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entren de manera inmediata en vigor.

Por todo ello, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar el Acuerdo para la regulación de las relaciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Torreblanca y el Convenio para la regulación de las relaciones de trabajo del personal laboral del mismo, tal y como figuran en los Anexos a esta proposición.

SEGUNDO.- Autorizar al Sr. Alcalde para que, en nombre y representación de esta Corporación firme ambos documentos junto con los representantes legales del personal, tanto funcionario como laboral.

TERCERO.- Publicar el Acuerdo y Convenio citados en el Boletín Oficial de la Provincia.

CUARTO.- Trasladar copia del Acuerdo y Convenio, junto con certificación del presente acuerdo, a la Subdelegación del Gobierno y órgano competente de la Generalitat Valenciana, a los efectos oportunos.

A N E X O S

ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE TORREBLANCA.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- OBJETO.-

1.- El objeto del presente Acuerdo aprobado por el Ayuntamiento de Torreblanca, en sesión plenaria, es el de regular las relaciones de trabajo entre dicha Corporación y el personal a su servicio.

2.- El presente Acuerdo forma un todo orgánico, único e indivisible que no es susceptible de aplicación parcial, y en todo aquello que no esté recogido en el mismo se estará a las normas y disposiciones legales que se dicten por el Estado, la Comunidad Autónoma Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias o por la Administración Local en uso de su potestad reglamentaria.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO Y APLICACIÓN DEL ACUERDO.

1.- Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación a todos los funcionarios en activo del Ayuntamiento de Torreblanca.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA.

1.- Una vez firmado por todas las Organizaciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento y aprobado definitivamente por el Ayuntamiento Pleno, el presente Acuerdo comenzará a surtir efectos vinculantes y obligatorios para ambas partes al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia”, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010

2.- No obstante, a partir de dicha fecha, se prorrogara tácitamente y por anualidades completas, si no media denuncia por alguna de las partes. Revisándose, si fuere necesario, alguno de sus contenidos, por fuerza legal o apreciación de defecto por transcurso del tiempo.

3.- Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el Ordenamiento Jurídico. Cualquier pacto o disposición posterior que se considere más favorable por ambas partes, prevalecerá sobre lo dispuesto en el presente acuerdo.

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA.

1.- Para el control y vigilancia de su cumplimiento se constituirá, en el plazo de treinta días siguientes a la entrada en vigor del presente Acuerdo, una Comisión Mixta Paritaria integrada por un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo e igual número de miembros de la Corporación, que se designarán por parte de la Alcaldía, actuando de Presidente de la Comisión el de la Corporación o Concejal en el que se delegue.

2.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del Acuerdo en su aplicación práctica.
- b) Tener conocimiento y proponer la resolución que proceda en cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Acuerdo.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la indicada función.
- d) Vigilancia del cumplimiento de los pactos que figuran en el Acuerdo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo o vengán establecidas en su texto.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá dos veces al año y cuando lo solicite, al menos, uno de las Organizaciones Sindicales firmantes que participen en la negociación o cuando lo convoque la Presidencia en un plazo máximo 15 días.

ARTÍCULO 5.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN.

Se constituye la Mesa General de Negociación, como órgano de negociación continua entre la Corporación y los Sindicatos.

La Mesa General de Negociación se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo, el régimen y frecuencia de las reuniones ordinarias y extraordinarias.

Previamente a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, Plantilla Orgánica o Catálogo, cuyo borrador se remitirá a las Secciones Sindicales representativas, se convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a la negociación de:

1. El incremento de las retribuciones a establecer en los Presupuestos de la Corporación.
2. La determinación y aplicación de las retribuciones de los empleados públicos de la Corporación.
3. La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público.
4. Actualización de las plantillas.
5. El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación.
6. Clasificación, valoración y catalogación de los puestos de trabajo.
7. Negociación de las Relaciones de Puestos de Trabajo.
8. La determinación de los programas y fondos para la promoción interna, la formación y el perfeccionamiento profesional.
9. Sistemas de ingreso, provisión y promoción.
10. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
11. Medidas sobre seguridad y salud laboral en los términos previstos en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos y demás normativa de desarrollo.
12. Preparación y diseño de los planes de empleo.
13. Distribución de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
14. Aquellas que expresamente se mencionan en el presente acuerdo.
15. Todas aquellas materias que, en general afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de los empleados públicos y sus sindicatos con la Corporación.

Proceso de negociación se abrirá con carácter anual, en la fecha que de común acuerdo fije el gobierno municipal y los sindicatos más representativos. En todo caso, con anterioridad a la aprobación de los Presupuestos Municipales.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria, por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas en un plazo no superior a cinco días naturales desde que se solicitaron.

Con el fin de evitar la duplicidad de reuniones y de marcos negociadores, todas aquellas materias que sean comunes al personal laboral y funcionario de este Ayuntamiento se negociarán en una única Mesa de Negociación para los referidos colectivos del personal. La representatividad en esta Mesa será paritaria entre la Corporación y los sindicatos firmantes y se adaptará y reflejará la composición de los distintos órganos de representación (Junta de Personal, Delegado de Personal, Comité de Empresa y Sindicatos).

No obstante, los acuerdos que puedan alcanzarse en esta Mesa deberán ser suscritos por la Comisión Paritaria a los efectos previstos en la misma.

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

La organización y dirección del trabajo corresponderá a los órganos del Ayuntamiento que tengan asignada dicha competencia, siendo negociado previamente en la Mesa General de Negociación..

CAPITULO II

CALENDARIO, JORNADA Y HORARIO LABORAL.

ARTÍCULO 7.- CALENDARIO LABORAL.

1.- El calendario laboral será aquel que el organismo competente de la Administración determine, con las siguientes salvedades:

- a) Se consideraran festivos los siguientes días:
 - Día de Santa Rita.
 - Día de San Miguel, (Policía Local)
 - La Policía Local deberá optar entre el día de Santa Rita o el San Miguel.
 - El Ayuntamiento a propuesta de los funcionarios encargados de organizar los festejos que se celebren en dichas fechas, fijará los días en que los mismos se celebren
- b) Se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre .En caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo (sábado o domingo) se añadirán a los días de libre disposición. En la festividad de Santa Rita que si coincide en sábado o domingo se trasladará a otra fecha, a propuesta de los delegados de personal.
- c) En el año 2006 la reducción del cómputo horario de la jornada prevista será de 15 minutos y se extenderá desde el día 1 de mayo hasta el 31 de octubre.
- d) A partir del día 1 de enero del año 2007, la reducción del cómputo horario de la jornada semanal prevista en el apartado anterior se extenderá a la totalidad del año natural.
- e) En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de índole burocrática, las reducciones horarias previstas en los anteriores apartados se llevarán a cabo de forma que se respeten las características de los centros y puestos de trabajo.

ARTÍCULO 8.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo de todo el personal al servicio del Ayuntamiento será en cómputo anual. No podrá exceder de la legal o reglamentariamente establecida.

ARTÍCULO 9- HORARIO.

1.- El calendario laboral que se elaborará anualmente contemplara los horarios especiales y las compensaciones que procedan para el cumplimiento, por todos los trabajadores, de la jornada legal anual. En la medida de lo posible, se intentara que no existan modificaciones puntuales en los horarios.

Las modificaciones a los horarios laborales establecidos deberán negociarse en el ámbito de la Mesa General de Negociación

2.- La jornada se prestara con carácter general entre las 07'30 H y las 15'30 H, de lunes a viernes siendo obligatoria la permanencia en el lugar de trabajo de 08'00 H a 15'00 H. La parte flexible del horario podrá ser recuperada los martes o los jueves por la tarde.

3.- Los sábados permanecerán cerrados al público los servicios administrativos del Ayuntamiento, salvo el registro de entrada de documentos.

4.- Horarios especiales. Para aquellos colectivos o dependencias que por su cometido lo precisen, sus horarios serán los que figuren en el ANEXO I.

5.- Compensaciones por servicios extraordinarios:

- 1-Hora extra día laboral..... 1h 30m. descanso.
- 2-Hora extra día laboral nocturna.... 1h 45m. descanso
- 3-Hora extra festivo..... 1h.45m. descanso
- 4-Hora extra nocturno y festivo 2 h descanso

	(1)	(2-3)	(4)
GRUPO A:	21 €	24 €	27 €
GRUPO B:	18 €	21 €	24 €
GRUPO C:	15 €	18 €	21 €
GRUPO D:	13 €	16 €	19 €
GRUPO E:	12 €	15 €	18 €

Con carácter general el horario nocturno se iniciara a las 22 h. dando fin a las 8h.

Se fija la cantidad de 300 € por mes nocturno trabajado.

El personal que realice turnos y por las características del servicio sea domingo cobrará 15 € por jornada dominical, si el servicio por las circunstancias anteriores recayera en alguno de los 14 días festivos del calendario laboral se abonara la cantidad de 18 €.

6.- Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de 30 minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo.

7.- En horario de verano del 1 de junio al 30 de septiembre la jornada laboral finalizará a las 14'30 h, con aplicación para todos los trabajadores del Ayuntamiento. Igualmente el horario durante las festividades locales San Bartolomé será de 9'00H a 13'00H, acabando la jornada laboral el día anterior a la festividad del patrón a las 14'00H.

8.- En aquellos servicios cuya prestación se realice por personal a turnos, se podrán realizar cuantos cambios de turnos soliciten los empleados públicos sin más limitaciones ni restricciones por parte de la Corporación, siempre que las personas que realicen dichos cambios pertenezcan a la misma categoría o estén cualificados para desempeñarlos, y no sufra menoscabo la prestación del servicio.

En los casos de cambio de turno, deberá comunicarse con la suficiente antelación al jefe de servicio, o encargado de los turnos, a fin de que no se produzcan disfunciones en la prestación del servicio.

CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 10- VACACIONES.

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes natural de vacaciones retribuidas o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se

disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de siete días hábiles consecutivos.

Así mismo, y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, , licencia o permiso por razón de matrimonio, por razón de embarazo, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

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

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada y tendrá este derecho tanto el personal fijo como el personal temporal.

2.- Estas vacaciones anuales podrán disfrutarse durante todo el año y preferentemente en los meses de junio, Julio, Agosto y Septiembre y, coordinadamente entre los trabajadores, de forma que el servicio siempre quede adecuadamente cubierto.

3.- Cuando el trabajador lo solicite, se podrán disfrutar fraccionadamente, a lo largo de todo el año, en periodos mínimos de unidades de trabajo, según departamento.

4.- En caso de causar baja por enfermedad o accidente durante el periodo de vacaciones, se interrumpirá el disfrute de las mismas, reanudándose cuando se produzca el alta.

5.- En los casos de matrimonio, separación legal, divorcio o viudedad, u otra circunstancia excepcional, los funcionarios tendrán derecho a que se les acomode a sus necesidades concretas por dichas causas, el periodo anual de vacaciones.

6.- Las vacaciones habrán de ser disfrutadas necesariamente dentro del año natural al que correspondan sin que puedan ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las del año siguiente. Como máximo, podrán disfrutarse durante el mes de Enero del año siguiente siempre que no hubieran podido ser disfrutadas antes por necesidades del servicio.

7.- En la segunda quincena del mes de Marzo, se presentarán por los negociados, servicios y dependencias las propuestas de vacaciones, las cuales serán aprobadas por el Alcalde pudiéndose modificar con posterioridad a petición del interesado, por el/la Alcalde o el/la Concejale Delegado/a de Personal, previo informe del responsable del servicio.

8.- Aquellos trabajadores que no disfruten el periodo vacacional, tanto completo como fraccionado, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por necesidades del servicio, recibirán en compensación la cantidad de 300 € .

9.- El trabajador tendrá derecho al disfrute de 5 días adicionales más, cuando no pueda disfrutar de la totalidad de sus vacaciones dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por necesidades de servicio.

ARTÍCULO 11.- PERMISOS Y LICENCIAS.

1.- Se establece el siguiente régimen de permisos:

- a) Veinte días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, que podrán acumularse al periodo vacacional y no se disfrutaran necesariamente continuación del hecho causante.

El personal disfrutará de permiso el día de la celebración del Matrimonio, 1ª Comunión y Bautizo de un familiar de 1º o 2º grado, por consanguinidad o afinidad.

- b) Tres días hábiles, o tres días efectivos de trabajo, a continuación del hecho causante, por nacimiento o adopción de hijos o por acogimiento familiar de menores, o cinco días hábiles si ocurriera fuera de la provincia de residencia. Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso, justificándolos a instancias de la corporación.

En el supuesto de parto la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo solo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre o el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de acogimiento familiar o de adopción de un menor de 9 meses, el personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, disfrutando el otro el derecho previsto al principio de este apartado.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- c) El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. A su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso solo uno de

ellos. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

- d) Por muerte o enfermedad grave de un familiar: Si es el cónyuge o familiar de primer grado, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, 4 días, y 6 días si ocurriera fuera de la provincia de residencia del personal.

Si es familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, 3 días, y 5 días si ocurriera fuera de la provincia de residencia del personal. Este permiso se computara en días naturales a partir del hecho causante.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

Los permisos previstos en el presente punto, serán compatibles y no necesariamente consecutivos

A estos efectos, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

- e) Un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. En el caso de que el trabajador realice su jornada laboral a turnos o el horario de exámenes sea anterior a su jornada laboral, podrá obtener esta jornada laboral en el día inmediatamente anterior, comunicándolo con un mínimo de 48 horas de antelación al inicio del permiso.
- f) Dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando el correspondiente justificante acreditativo.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- Citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de Concejal o Concejal; así como de Diputada o de Diputado.
- Asistencia como miembro a las sesiones de un Tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

- h) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.
- i) El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

2.- Licencias retribuidas:

- a) Cada año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta 6 días, o los que resulten por aplicación del horario que corresponda en computo anual, por asuntos propios o particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. La Administración, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración.

En los servicios a turnos, podrán disfrutarse estos días en festivos y nocturnos, mientras quede el número de efectivos mínimos establecidos, salvo que resulten circunstancias extraordinarias que motiven la denegación del permiso.

- b) El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar la pareja conviviente que se encuentre inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho.

Asimismo tendrá derecho a la reducción anteriormente referida el personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33 por ciento de minusvalía acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas.

Cuando la reducción no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores de seis años, ampliable hasta los 9 años, únicamente se disfrutará este derecho, cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

Igualmente, el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

Las disminuciones de jornadas previstas en este artículo son incompatibles entre sí, y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto contemplado en el párrafo anterior.

3.- Licencias sin retribución:

- a) Por el órgano municipal competente se podrán conceder a los funcionarios licencias por asuntos propios no retribuidas, previo informe favorable de la jefatura de la dependencia, sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada año. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su inicio, y deberá resolverse con un mínimo de quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.
La Administración, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.
- b) En el caso de que el cónyuge o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que habitualmente convivan con la funcionaria o funcionario, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos del cómputo de antigüedad y consolidación de grado. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.
- c) A los exclusivos efectos de la concesión de los permisos y licencias establecidos en este artículo, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

ARTÍCULO 12.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Cuando el funcionario se encuentre en la situación de Incapacidad Temporal se satisfará el 100 % de la totalidad de haberes.

ARTÍCULO 13.- EXCEDENCIAS.

Se regirán por lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

CAPITULO IV

DERECHOS SOCIALES.

ARTÍCULO 14.-DERECHOS PASIVOS. JUBILACIONES.

1.- La jubilación forzosa se regirá de conformidad con lo dispuesto en la Legislación vigente.

2.- El Ayuntamiento realizará una previsión de las jubilaciones que tendrán lugar en cada ejercicio, con la debida antelación, al efecto de incentivar el rejuvenecimiento de las plantillas y favorecer una jubilación digna a edades razonables, en atención a las características de la profesión, informando de ello a las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo.

3.- El Ayuntamiento, previa solicitud del funcionario jubilado y de mutuo acuerdo con el mismo, le anticipara el importe estimado de su pensión de jubilación hasta tanto se resuelva el expediente y le sea abonada la misma, en cuyo momento el funcionario jubilado deberá reintegrar íntegramente al Ayuntamiento todos los anticipos recibidos.

ARTÍCULO 15.- VESTUARIO.

El Ayuntamiento facilitará uniformes y vestuario adecuado, especialmente con referencia a su seguridad e higiene, cuidando la calidad del mismo, a todo el personal a su servicio atendiendo a las peculiaridades propias de cada colectivo. La renovación del vestuario se realizara con la periodicidad que se requiera, según la naturaleza del servicio. ANEXO II.

ARTÍCULO 16.- ANTICIPOS REINTEGRABLES SIN INTERÉS.

1.- El Ayuntamiento consignará en su presupuesto anual 36.000 € a destinar a anticipos reintegrables, que aumentarán su importe anualmente de acuerdo con el incremento anual del IPC. La asignación máxima mensual será de 3000.

2.- Los trabajadores podrán solicitar hasta el día 25 de cada mes el anticipo reintegrable con limite máximo de 3.000 €, a devolver en periodo máximo de 24 meses sin intereses, pudiendo hacer uso de esta petición tantas veces como les resulte necesario y siempre y cuando haya satisfecho los anticipos que se le concedieron con anterioridad, no alterándose en todo lo demás el régimen legal para su concesión.

3.- Cuando existan más peticiones de anticipos que crédito disponible, se procederá a el reparto del fondo en partes iguales entre los peticionarios.

ARTÍCULO 17.- AYUDAS SOCIALES.

1.- El Ayuntamiento satisfará a los trabajadores municipales ayudas económicas para sufragar los gastos que se deriven por prótesis, tratamientos fisioterapéuticos, psicoterapéuticos, odontológicos, oftalmológicos, médicos u hospitalarios, no cubiertos por la Seguridad Social y que se acrediten adecuadamente, hasta un máximo anual de 1500 €, con arreglo al siguiente baremo:

a) Atendiendo al Grupo funcional:

- Grupo A 15 %
- Grupo B 20 %
- Grupo C 25 %
- Grupo D 35 %
- Grupo E 40 %
-

b) Atendiendo al número de miembros de la unidad familiar a cargo del funcionario:

- Ninguno 10 %
- Uno 15 %
- Dos 25 %
- Tres 30 %
- Cuatro o más..... 40 %

c) Si existe en el núcleo familiar un disminuido físico o psíquico, se sumarán un 15 % por cada uno.

d) Ello no obstante, en casos excepcionales, se estudiará la concesión de una ayuda también excepcional.

2.- Podrán ser beneficiarios de estas ayudas tanto el trabajador como los miembros de la unidad familiar que del mismo dependan, excluyéndose por lo tanto aquellos miembros que trabajen o tengan ingresos propios.

3.- El Ayuntamiento establece una prestación mensual para los funcionarios que tengan a su cargo algún disminuido físico o psíquico siempre y cuando éstos no trabajen, que se fija en la siguiente cuantía:

- Para funcionarios Grupo A 100 €
- Para funcionarios Grupo B..... 120 €.
- Para funcionarios Grupo C..... 140 €.
- Para funcionarios Grupo D 160 €.
- Para funcionarios Grupo E 180 €.

4.- Por el nacimiento de un hijo, el Ayuntamiento abonará a sus funcionarios, por una sola vez, y por cada uno de ellos, una ayuda económica por natalidad de 120 € de importe.

5.- Por guardería infantil Municipal será gratuita para los residentes en Torreblanca y para los no residentes recibirán la ayuda económica equivalente.

6.- Por educación primaria y secundaria las ayudas de libros coincidirán con la cuantía individual que oficialmente conceda la Consejería de Educación como beca completa. El ayuntamiento completará la cuantía tanto si se le concede media beca como si se le deniega.

7.- Por estudios universitarios, la beca de matrícula será de un máximo de 600 € destinadas a costear los gastos y los demás gastos de inscripción. La beca estará condicionada a un rendimiento académico a determinar.

ARTÍCULO 18.- ASISTENCIA JURIDICA.

El Ayuntamiento prestara la asistencia jurídica necesaria a los trabajadores municipales que por causa de su función deban comparecer ante Tribunales y Juzgados, siempre y cuando no sea como consecuencia de conducta dolosa. En tales circunstancias los trabajadores deberán solicitar que el Ayuntamiento les preste la asistencia jurídica por medio de los servicios jurídicos propios del Ayuntamiento o bien comunicar que dicha asistencia será prestada por un Letrado al efecto contratado por el propio funcionario. En este caso, El Ayuntamiento abonara los honorarios que corresponda conforme a los mínimos señalados en las Normas de Orientación de Honorarios aplicables en los Colegios de Abogados de la Comunidad Valenciana.

ARTÍCULO 19.- OTROS DERECHOS SOCIALES Y AYUDAS.

1.- Serán por cuenta del Ayuntamiento las tasas y gastos para la renovación del Permiso de Conducción o autorizaciones de aquellos puestos de trabajo cuya convocatoria de ingreso exigiera estar en disposición de un permiso o autorización específico para el acceso a la Administración. Asimismo serán por cuenta del Ayuntamiento las tasas y gastos para la obtención del Permiso de Conducción o autorizaciones, cuando no fuera requisito exigido previamente en la convocatoria de ingreso, pero así lo requiera la Corporación.

También serán de aplicación aquellos casos que debido al desempeño de su actividad, sea necesario el uso de vehículos a motor por parte del trabajador.

2.- Se abonaran íntegramente, previo informe del Jefe de la Dependencia, los gastos que se deriven por la rotura de gafas, prendas de vestir y demás objetos personales, en el desempeño de sus funciones.

3.- Por parte del Ayuntamiento se concertara una Póliza de Seguro que cubrirá la responsabilidad civil subsidiaria en que puedan incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus cargos.

4.- En consonancia con lo establecido en el artículo 15.5 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y con el fin de garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, se suscribirá una Póliza de Seguros para todos los trabajadores, incluida la Policía Local, que cubra las contingencias de incapacidad o muerte derivadas de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías:

- Muerte 36.000 €
- Incapacidad 36.000 €.

En los supuestos en los que no se alcance o se supere un grado de incapacidad del 100 %, la cantidad indicada será proporcional al grado de invalidez resultante del dictamen de la comisión médica de la Seguridad social.

ARTÍCULO 20.- ÁMBITO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

A efectos de las prestaciones sociales recogidas en el presente Acuerdo se equiparan íntegramente a los matrimonios de derecho, tanto las parejas inscritas en los Registros de Uniones de Hecho antes relacionadas, como las parejas que convivan habitualmente.

Se exceptuaran de estas ayudas aquellas parejas que, conviviendo habitualmente, perciban otro tipo de ayuda por el hecho de tener una relación anterior legalmente reconocida.

ARTÍCULO 21.- COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE.

Habiéndose creado el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales deberán procurar para que se agilice en todo lo posible su funcionamiento y actuaciones, de conformidad con lo señalado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, con la composición y las competencias señaladas en dicho artículo.

CAPITULO V

PLANTILLA, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

ARTÍCULO 22.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

1.- Con el fin de facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores tendrán derecho a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, a cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a los cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por Centros Oficiales autorizados.

2.- Se concederán para la asistencia a cursos de Formación o Perfeccionamiento Profesional, garantizándose para su materialización en cómputo anual, como mínimo 40 horas retribuidas dentro de la jornada laboral, cuando el curso se encuentre homologado, siempre que no se altere el normal funcionamiento de la dependencia.

3.- En los cursos realizados fuera del municipio, se abonarán las dietas y gastos de desplazamiento, además del sueldo.

4.-La designación para la asistencia a dichos cursos será rotativa entre los trabajadores que muestren interés por asistir a los mismos, estableciéndose un baremo que asegure la igualdad de condiciones para todos los trabajadores y que tenga en cuenta los méritos que pudieran concurrir en cada uno de ellos.

6.-El Ayuntamiento de Torreblanca incluirá en sus presupuestos partidas dedicadas a la formación de su personal, dando audiencia a los delegados de Personal, previamente a su resolución por la Corporación.

7.- Se garantizara que todas las ofertas sobre cursos relacionados con el presente punto sean expuestas en el tablón de anuncios de las distintas dependencias con la suficiente antelación.

ARTÍCULO 23.- TRASLADOS PROVISIONALES DE PERSONAL DENTRO DEL AYUNTAMIENTO.

1.- Cuando por necesidades del servicio se requiera el desempeño de puestos de trabajo de categoría superior por funcionario perteneciente a categoría inferior, este deberá reunir las condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; su provisión interina accidental o eventual se hará atendiendo a:

- a) El funcionario inmediato inferior al puesto de trabajo a cubrir.
- b) Objetivamente, entre los funcionarios que se encuentren adecuadamente preparados para desempeñar esas funciones.

En todo caso, deberá contarse con el consentimiento previo del trabajador cuando se exija cambio del puesto de trabajo y teniendo éste derecho a la percepción de las retribuciones que correspondan a su nuevo puesto de trabajo, según la legislación vigente.

2.- En ningún caso se podrá exigir a un funcionario la realización de tareas inferiores a las que correspondan a su categoría funcional conforme a la ley.

3.- Cuando un trabajador realice funciones de categoría superior se estudiará la creación de la plaza, así como su inmediata provisión.

4.- El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará las retribuciones ni la categoría superior, siendo el único procedimiento válido para consolidar una categoría la superación del correspondiente proceso de selección.

ARTÍCULO 24.- SEGUNDA ACTIVIDAD.

El desempeño de una segunda actividad por parte de los trabajadores del Ayuntamiento estará a lo que haya establecido en la legislación.

Para el personal de la Policía Local, se regulara de conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Ley 6/1999, de 19 de abril de G.V., y todas aquellas disposiciones vigentes que fueren de aplicación.

ARTÍCULO 25.- MOVILIDAD Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

- 1- En uso de sus facultades de dirección, el Ayuntamiento podrá realizar cambios provisionales de puestos de trabajo entre los funcionarios, que se fundarán siempre en necesidades perentorias del servicio y por el tiempo estrictamente imprescindible, previa comunicación a los delegados de Personal y secciones sindicales.
Dichos cambios provisionales se harán por resolución de alcaldía previa audiencia del interesado y comunicando la resolución que recaiga a delegados de Personal y secciones sindicales, revisándose en cada ejercicio la necesidad del cambio
- 2- Con el objeto de favorecer la movilidad de personal entre los diferentes ámbitos, servicios, departamentos, etc., cuando haya una plaza vacante en la plantilla, se realizará un concurso horizontal entre los funcionarios de la misma categoría, antes de cubrir la plaza por promoción interna o turno libre.
- 3- Los citados procesos de provisión de puestos de trabajo, se ajustarán en cuanto a los concursos, a los baremos que exige la Generalitat Valenciana, y en todo caso, se dará cuenta de las bases a los Delegados de Personal y secciones sindicales, previamente a su publicación. En todo caso, no se llevará a cabo ninguna adscripción a un puesto de trabajo sin informar previamente a los Delegados de Personal y secciones sindicales.
- 4- A la mayor brevedad posible el Ayuntamiento procederá a la elaboración del catalogo de puestos de trabajo. Así como a la confección y aprobación del Reglamento de Movilidad.
- 5- Durante el embarazo de la mujer funcionaria y cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, según se determine por prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo con reserva del anterior.

ARTÍCULO 26.- PROMOCIÓN INTERNA.

1.- En la selección y promoción del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Torreblanca se observaran los principios de igualdad, mérito y capacidad y los procedimientos que se inicien a tales efectos deberán cumplir lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

2.- La Corporación dentro del ámbito legal, primara el sistema de promoción interna entre sus funcionarios para el acceso a plazas de igual o superior categoría, debiendo reunir la titulación y demás requisitos que se exijan en la correspondiente convocatoria.

3.- En la promoción interna, se seguirá el sistema de Oposición o Concurso-Oposición como procedimientos normales. El Concurso solamente será admisible, con carácter excepcional, para aquellas plazas que por sus singulares características, sea necesaria su provisión por este sistema, debiendo ser apreciada esta circunstancia por los Delegados de Personal, previo dictamen favorable.

En aquellos casos de provisión de plazas por promoción interna, que resulten desiertas por no haber personal de plantilla que tenga interés en su provisión, y una vez acreditada debidamente esta circunstancia en el expediente, se podrá acordar su provisión siguiendo el procedimiento de Oposición libre o concurso –oposición.

4- Sobre este aspecto y por aplicación con la Disposición Adicional Octava del Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, con referencia a la titulación precisa para poder acceder a cuerpos o escalas del Grupo C, en caso de no poseer la titulación precisa, se podrá acceder siempre que se posea una

antigüedad de 10 años en el cuerpo o escala del Grupo D, o de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

ARTÍCULO 27.- INGRESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

1.- La provisión de plazas de nueva creación y el conjunto de vacantes existentes en la plantilla presupuestaria del Ayuntamiento de Torreblanca, constituye la Oferta de Empleo Público de cada ejercicio, la cual se negociará con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo y con representación en el mismo, con la antelación suficiente a su aprobación en el Pleno u Órgano competente, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial del Estado.

2.- Todo el personal afectado por este Acuerdo Colectivo podrá participar, siempre que se cumplan los requisitos, en las convocatorias de traslados y ascensos realizadas por el Ayuntamiento.

3.- Con carácter general, se realizará el acceso a la Función Pública siguiendo el procedimiento de Oposición libre. Excepcionalmente y solo en aquellos casos debidamente justificados por las especiales características de las plazas a proveer, se admitirá el procedimiento de Concurso-Oposición, debiéndose contar en este caso con el dictamen favorable de los Delegados de Personal.

4.- Las bases de las Oposiciones y demás procedimientos para la provisión de plazas de plantilla, tanto de carácter funcional como laboral, deberán ser redactadas siguiendo criterios objetivos, conforme a las características de las plazas a proveer, ajustándose a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Con carácter previo a su aprobación deberán ser sometidas a informe de los Delegados de Personal, explicando razonadamente los fundamentos en que se base en el supuesto de apartarse total o parcialmente del informe emitido.

5.- La Administración Municipal, se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo laboral eventual, las horas extraordinarias y los servicios especiales. En este sentido se realizará la conversión de empleo de carácter temporal en fijo y en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente.

6.- Las bases de las convocatorias para el acceso a la Función Pública en el Ayuntamiento de Torreblanca, se harán públicas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, publicándose un extracto en el Boletín Oficial del Estado.

7.- En las pruebas selectivas de acceso del personal, al menos la mitad más uno de los miembros de los tribunales deberá tener una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida para el ingreso a dicha plaza.

8.- Las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Publico anual, deberán proveerse con la mayor celeridad posible, en un plazo no superior a un año.

9.- El personal que haya superado todos los ejercicios de una convocatoria para la provisión de una plaza de funcionario en propiedad, sin llegar a cubrir la misma, tendrá preferencia para desempeñar INTERINAMENTE una plaza de igual categoría y que no requiera una especial cualificación para su desempeño. Teniendo preferencia sobre la correspondiente Bolsa de Trabajo regulada en el apartado 12.

10.- La jubilación forzosa o anticipada, dará paso a la amortización de la plaza o al interinaje, siendo, en este último caso, incluida la plaza en la Oferta de Empleo Publico del Ayuntamiento del año siguiente. Las situaciones de interinaje y provisión accidental

de plazas vacantes en plantilla hasta su provisión en propiedad, deberán reducirse al tiempo estrictamente indispensable, por estimar que esta situación perjudica tanto a la prestación del servicio como a las personas interesadas.

11.- Se intentarán cubrir interinamente y con la mayor brevedad posible las bajas, vacantes y aquellas situaciones que provoquen la ausencia del trabajador por plazos superiores a un mes, con el fin de que no se produzcan reducciones de los medios personales que menoscaben la prestación de los servicios.

12.- Se crearan a principio de cada año las Bolsas de Trabajo que se consideren necesarias para cubrir las ausencias ó vacantes previsibles para ese ejercicio, atendiendo a las vacantes generadas en años anteriores. Se creara como mínimo una única Bolsa para todos los operarios, otra para auxiliares administrativos y las demás que se consideren oportunas.

ARTÍCULO 28.- PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS.

1.-Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo podrán designar un representante en todos los órganos de selección, provisión y promoción interna, que actuara con voz y voto, en la forma que se determine.

2.- De todos los nombramientos de funcionarios en propiedad e interinos que realice el Ayuntamiento, se entregara una copia a las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 29.- DERECHO DE REUNIÓN

1.- Las reuniones sectoriales de los funcionarios, en horas de trabajo, deberán ser convocadas por los Delegados de Personal, Secciones Sindicales o por un mínimo de un tercio de los funcionarios de la dependencia afectada, garantizándose en todo momento el mantenimiento de los servicios mínimos durante la celebración de asambleas, que tendrán lugar en la última hora de la jornada laboral. Las dependencias con horarios especiales podrán adaptar el horario de celebración de asambleas a las peculiaridades del servicio.

2.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, se concede un crédito de 20 horas anuales para los Delegados de Personal, así como para las Secciones Sindicales que se constituyan en el Ayuntamiento y funcionarios que asistan a las mismas para tratar temas propios de sus respectivas competencias.

ARTÍCULO 30.- DERECHOS DE LAS CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES Y AFILIADOS.

1.-Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo, y las que se constituyan como tales tendrán los siguientes derechos:

- a) Podrán utilizar como local para sus reuniones el que se utilice por los Delegados de Personal y conjuntamente con la misma.
- b) Nombrar un Delegado Sindical que dispondrá para sus actividades sindicales del mismo crédito horario que los Delegados de Personal.

2.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en el Ayuntamiento de Torreblanca.
- b) Asistir a las reuniones de los Delegados Personal, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Acuerdo, con voz pero sin voto.
- c) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento debe poner a disposición de los delegados de Personal, de acuerdo con lo establecido por la Ley, estando obligados a guardar sigilo de las materias en que proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos que los reconocidos por Ley a los Delegados de Personal.
- d) Ser oídos por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- e) Ser asimismo informados y oídos por el Ayuntamiento, con carácter previo a su resolución, en los expedientes de sanciones por faltas graves que afecten a los afiliados al Sindicato, en todas aquellas cuestiones que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y en la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- f) Para facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, la Corporación facilitará un tablón de anuncios que será utilizado conjuntamente por los Delegados de Personal y Secciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento, en cada dependencia.

ARTÍCULO 31.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.-

Los Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Dispondrán de un crédito mensual de treinta horas dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, acumulables anualmente.
- b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo, se informará a la Jefatura de la Dependencia afectada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, tomando como referencia el turno del funcionario. En ningún caso quedará limitado el derecho del funcionario a realizar sus actividades representativas, si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables al Ayuntamiento.
- c) Los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán acordar la acumulación de toda o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

- d) No se incluirá en el cómputo de dichas horas, las reuniones que se lleven a efecto por iniciativa de la Corporación.
- e) Los Delegados de Personal gozarán de protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta tres años después de cesar en el cargo, de conformidad con lo establecido por la Ley.
- f) Se destinará un local con los elementos necesarios para desarrollar sus actividades representativas cuyo uso corresponderá conjuntamente a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas.
- g) Se habilitará un solo tablón para uso conjunto por los Delegados de Personal y Secciones Sindicales, por dependencia.
- h) Los Delegados de Personal tendrán acceso al cuadro horario, calendario laboral, presupuestos y cuantos otros documentos puedan afectar a los trabajadores.
- i) Se dotará a los Delegados Personal del material necesario para desempeñar sus funciones corriendo los gastos que ello conlleve a cargo del Ayuntamiento.
- j) En todo lo no recogido en este Acuerdo, los Delegados de Personal se regirá por lo establecido en la Ley 9/1987, de 12 de Mayo, y disposiciones que regulen la materia.
- k) Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que figuren afiliados.
- l) Establecimiento de los cauces de participación necesarios en materia de clasificación y valoración de puestos de trabajo.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 32.- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

1.- Las retribuciones a percibir por los trabajadores del Ayuntamiento de Torreblanca, sufrirán las variaciones que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Los trienios se devengarán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

2.- Las retribuciones complementarias (Complemento de destino y Complemento Específico), serán las fijadas en la relación de puestos de trabajo que se apruebe para cada ejercicio.

3.- Las pagas extraordinarias serán dos al año de cuantía como mínimo al sueldo base más el importe de los trienios reconocidos, y el 100% del complemento de destino que se devengarán el 31 de mayo y el 30 de noviembre; haciéndose efectivas en las nóminas correspondientes a los meses de junio y diciembre

ARTÍCULO 33.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Los trabajadores percibirán las indemnizaciones por razón del servicio que a tal efecto fije la Administración Central del Estado y las bases de ejecución del Presupuesto Municipal.

ARTÍCULO 34.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS O ESPECIALES FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

Los trabajadores podrán ser requeridos para llevar a cabo trabajos extraordinarios o especiales fuera de la jornada habitual, por necesidades específicas del servicio o situaciones de fuerza mayor. Estos servicios especiales y extraordinarios se satisfarán por el Ayuntamiento conforme al baremo aprobado de acuerdo con los Delegados de Personal.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- En lo no previsto en el presente Acuerdo regirán las normas establecidas en la legislación vigente y las que, en su desarrollo y aplicación, apruebe la Corporación, con la intervención y participación de los Sindicatos representativos.

SEGUNDA.- La eficacia de este Acuerdo esta condicionada a su aprobación por el Pleno de la Corporación.

DISPOSICION DEROGATORIA.

Quedan sin efecto cuantos acuerdos y resoluciones tomados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo se opongan al mismo, continuando vigentes aquellos que siendo favorables para los funcionarios y personal pasivo no se contradigan con lo establecido en su articulado.

Torreblanca, de octubre de 2006.

ANEXO I

El presente anexo forma parte inseparable del vigente acuerdo colectivo de funcionarios, estando integrado en el y siéndole de aplicación la totalidad de lo estipulado en el mismo.

HORARIOS ESPECIALES.-

POLICÍA LOCAL

PRIMERO.- Cuadrante y horarios.

1. El cuadrante de la policía local será, en cuanto se pueda llevar acabo por el numero de agentes componentes de la plantilla municipal, el Rotativo 7X7, (7 días de trabajo + 7 días de descanso) más los días necesarios (Días debidos) para completar el computo anual.

La jornada laboral se compone de tres turnos

- MAÑANA: de 6'00 Horas a 14'00 Horas
 - TARDES: de 14'00 Horas a 22'00 Horas
 - NOCHES: de 22'00 Horas a 6'00 Horas
2. El Jefe del Cuerpo y en su caso, los Mandos intermedios podrán, si los turnos establecidos lo permiten, realizar horario de oficina, con las mismas particularidades que los funcionarios de administración general del Ayuntamiento en cuanto a horario, festividades, reducción de jornada etc.
 3. El Cuadrante deberá publicarse en el Tablón interno de la Policía Local al menos con un mes de antelación a su entrada en vigor.
 4. Los Días Debidos para completar el cómputo anual son jornadas de trabajo ordinarias. Anualmente se creará una Bolsa de Días Debidos. El Ayuntamiento, de manera consensuada con la representación sindical y previo informe del Jefe del Cuerpo, dispondrá de una tercera parte de esos Días Debidos para reforzar determinados servicios, cubrir vacaciones, etc. Los restantes Días Debidos que completan el Cuadrante se asignaran de forma regular a lo largo del año, igualmente de forma consensuada. En ningún caso se ordenaran Días Debidos en jornadas de fin de semana ni en festividades nacionales autonómicas o locales
 5. La asignación de los Días Debidos se hará con la máxima antelación posible y en todo caso deberán estar ya señalados a la publicación del cuadrante.
 6. Se permitirá la permuta de servicios entre policías. Si, una vez acordada la permuta, sobreviniese imposibilidad por parte de uno de los policías de acudir al servicio, el policía que originalmente lo tenía asignado estará obligado a hacerse cargo del mismo, bien mediante prestación personal o bien mediante una nueva permuta con otro policía.
 7. La Corporación y los Delegados de Personal podrán pactar cualquier tipo de matización al presente Anexo, previo informe y audiencia del Jefe del Cuerpo

SEGUNDO.- Servicios Extraordinarios

1. Se constituirá una Bolsa de Voluntarios, con carácter anual, para cubrir los servicios extraordinarios que hayan de realizarse durante el año de forma rotatoria, atendándose a la disponibilidad. A falta de personal voluntario y teniéndose que designar los servicios de forma obligatoria, éstos se nombraran por orden de menor antigüedad en el servicio y de forma rotatoria.
2. La Bolsa de Voluntario será objeto de control y seguimiento de la Comisión Paritaria.
3. Los interesados en pertenecer a la Bolsa de Voluntarios deben de comunicar por escrito el hecho, dejando teléfonos de contacto para su localización, y se les avisará con una antelación mínima de siete días, salvo imprevistos o emergencias.

4. Si al segundo requerimiento y sin la debida justificación no se localiza al interesado, o no realiza la prestación del servicio, supondrá su exclusión de la Bolsa, hasta que ésta se vuelva a abrir. A tal efecto se hará constar en un libro de registro de llamadas, expresando el día, la hora y la persona que realiza el aviso, siendo éste de exposición pública entre el personal.
5. Los servicios extraordinarios serán remunerados según el baremo que corresponda al tipo de hora en el que se efectúe la prestación, retribuyéndose una hora extraordinaria por cada hora o fracción superior a cuarenta minutos, y media si la fracción rebasa los veinte minutos
6. El cómputo mínimo será siempre de cuatro horas, excepto cuando se trate de prolongación o antelación del turno. A estos efectos, los servicios extraordinarios se computaran a partir del momento en que finaliza el turno, cuando se trate de prolongación, o hasta el momento en que comienza dicho turno en el caso de antelación.
7. Los servicios extraordinarios realizados los sábados entre las 14'00 horas y las 22'00 horas tendrán en todo caso la consideración de festivos.
8. Los realizados en prolongación del turno de noche tendrán la consideración de nocturnos.
9. El baremo para remunerar los servicios extraordinarios será el que sigue:
 - Servicio realizado en el turno de DÍA en día laboral.....15 Euros/Hora
 - Servicio realizado en el turno, bien NOCTURNO o FESTIVO...18 Euros/Hora
 - Servicio realizado en turno NOCTURNO y FESTIVO.....21 Euros/Hora

TERCERO: Asistencias a juzgados

1. Las horas por asistencia a juicios, estando libre de servicio, se compensarán a razón de cuatro horas extraordinarias por asistencia, entendiéndose incluido el desplazamiento entre el lugar de residencia del funcionario y la sede judicial. Se deberán de aportar los justificantes de citación y asistencia.
2. En caso de asistencia a juicio durante la jornada laboral o estando libre de servicio se retribuirá el desplazamiento si éste se realiza con el vehículo particular.

CENTRO OCUPACIONAL

Horario ordinario será de 40 horas semanales.
De 9 a 17 h. de lunes a viernes.

GUARDERÍA MUNICIPAL

De octubre a mayo :

TURNO A: de 8 h a 12 h y de 15 h a 17 h
TURNO B : de 9 h a 13 h y de 15 h a 17 h
TURNO COMEDOR : de 13 h a 15 h

De lunes a viernes.

Junio: horario de lunes a viernes de 8 h a 13 h

Julio, agosto y septiembre: horario de lunes a viernes de 9h a 13 h.

BIBLIOTECA

Se realiza horario ininterrumpido desde las 17'30 h., Hasta las 21'30 h, prestando servicio al público de 17'30 h. A 20'30 h.

Periodo estival: La reducción horaria proporcional al resto del personal, desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

.

OBRAS Y SERVICIOS

De lunes a viernes de 08,00 a 15,00 h. y martes tarde 16 h a 18'30 o de 17 h a 19'30 h.

ANEXO II

El presente anexo forma parte inseparable del vigente acuerdo colectivo de funcionarios, estando integrado en el y siéndole de aplicación la totalidad de lo estipulado en el mismo.

VESTUARIO.-

OBRAS Y SERVICIOS

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga larga
- 2 camisas de manga corta
- 1 sudadera
- 1 chaqueta
- 1 par de calzado apropiado para sus funciones de verano y otro para invierno.
- 1 impermeable y botas de agua que se sustituirán cuando se deterioren.
- 1 chaleco reflectante.
- 2 pares de guantes.
- Y todas aquellas prendas que sean necesarias para el desarrollo de sus tareas que se requieran por seguridad.

Esta dotación será anual y se entregará durante los meses de octubre y abril.

Cualquier deterioro de las prendas por circunstancias del trabajo, estas serán repuestas el momento que se produzca el hecho .

LIMPIEZA

Anualmente se facilitará dos pantalones y chaqueta de limpieza de verano y dos de invierno, zapatos y guantes de limpieza. Se entregará a principios de año.

POLICÍA LOCAL

Anualmente se renovarán por la Corporación las prendas de uniformidad que correspondan a cada policía, atendiendo a su duración prevista, caso de no surgir cualquier imprevisto, que será la siguiente en función de la naturaleza de las mismas:

TIPO A: Son las prendas y elementos cuya renovación se verificará automáticamente y de manera periódica, de conformidad con la siguiente tabla

- Polo bicolor de manga larga Una cada año
- Polo bicolor de manga corta Una cada año
- Polo oscuro manga larga Una cada año
- Polo oscuro manga corta..... Una cada año
- Pantalón de inviernoUno cada año
- Polar bicolor manga larga.....Uno cada dos años
- Polar oscuro manga larga.....Uno cada dos años
- Chaqueta bicolor..... Una cada cuatro años
- Pantalón de invierno.....Uno cada año
- Pantalón de veranoUno cada año
- Pantalón tipo comandoUno cada año
- Gorra copy de día Una cada dos años
- Gorra copy noche.....Una cada dos años
- Calcetines negros finos..... Dos cada año
- Calcetines negros gruesos Dos cada año
- Jersey fino cuello cisne.....Uno cada año
- Zapatos negros.....Un par cada año
- Botas negras.....Un par cada dos años
- Guantes de piel negros..... Uno cada cuatro años
- Prendas de agua: Impermeable, botas, funda gorra... Cada cinco años

A la entrada de un nuevo miembro, en el Cuerpo de la Policía, se le dotara de lo anterior con la salvedad de polos y pantalones que serán dos en lugar de uno.

No obstante, si alguna de dichas piezas, sufre deterioro por razón del servicio, será igualmente sustituida por una nueva, previa justificación.

TIPO B: Son aquellas cuya renovación se llevará a cabo a medida que se produzca su deterioro:

- Silbato
- Galones
- Insignias y placas de pecho y brazo
- Pisacorbatas y corbata
- Guantes blancos de gala
- Cartera porta-credenciales
- Cartera porta-multera
- Grilletes
- Funda de grilletes
- Defensa
- Cinturón de lona
- Chalecos reflectantes.
- Y todas aquellas prendas que se consideren necesarias para el desempeño de sus funciones

VESTIMENTA CENTRO OCUPACIONAL

1 Guardapolvo de invierno y de verano.
1 par de zapatos de invierno y de verano.

VESTIMENTA GUARDERÍA INFANTIL

1 Guardapolvo de invierno y de verano.
1 par de zapatos de invierno y de verano.
1 Pantalón corto y una camiseta

NOTA:

EN TODAS LAS DOTACIONES DE VESTUARIO SE CUIDARA DE UNA ADECUADA CALIDAD DE LAS PRENDAS Y SE RESPETARAN LAS NORMAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CON ARREGLO AL SERVICIO DESEMPEÑADO.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREBLANCA.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- OBJETO.-

1.- El objeto del presente Acuerdo aprobado por el Ayuntamiento de Torreblanca, en sesión plenaria, es el de regular las relaciones de trabajo entre dicha Corporación y el personal a su servicio.

2.- El presente Acuerdo forma un todo orgánico, único e indivisible que no es susceptible de aplicación parcial, y en todo aquello que no esté recogido en el mismo se estará a las normas y disposiciones legales que se dicten por el Estado, la Comunidad Autónoma Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias o por la Administración Local en uso de su potestad reglamentaria.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral en activo del Ayuntamiento de Torreblanca, a excepción de los artículos 16 y 17 que sólo serán de aplicación al personal laboral indefinido, independientemente de la fecha de alta..

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA.

1.- Una vez firmado por todas las Organizaciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento y aprobado definitivamente por el Ayuntamiento Pleno, el presente Convenio comenzará a surtir efectos vinculantes y obligatorios para ambas partes al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010

2.- No obstante, a partir de dicha fecha, se prorrogara tácitamente y por anualidades completas, si no media denuncia por alguna de las partes. Revisándose, si fuere necesario, alguno de sus contenidos, por fuerza legal o apreciación de defecto por transcurso del tiempo.

3.- Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el Ordenamiento Jurídico. Cualquier pacto o disposición posterior que se considere más favorable por ambas partes, prevalecerá sobre lo dispuesto en el presente acuerdo.

ARTÍCULO 4.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA.

1.- Para el control y vigilancia de su cumplimiento se constituirá, en el plazo de treinta días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, una Comisión Mixta Paritaria integrada por un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo e igual número de miembros de la Corporación, que se designarán por parte de la Alcaldía, actuando de Presidente de la Comisión el de la Corporación o Concejal en el que se delegue.

2.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del Convenio en su aplicación práctica.
- b) Tener conocimiento y proponer la resolución que proceda en cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la indicada función.
- d) Vigilancia del cumplimiento de los pactos que figuran en el Convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá dos veces al año y cuando lo solicite, al menos, uno de las Organizaciones Sindicales firmantes que participen en la negociación o cuando lo convoque la Presidencia en un plazo máximo 15 días.

ARTÍCULO 5.- Mesa General de negociación

Se constituye la Mesa General de Negociación, como órgano de negociación continua entre la Corporación y los Sindicatos.

La Mesa General de Negociación se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo, el régimen y frecuencia de las reuniones ordinarias y extraordinarias.

Previamente a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, Plantilla Orgánica o Catálogo, cuyo borrador se remitirá a las Secciones Sindicales representativas, se

convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a la negociación de:

1. El incremento de las retribuciones a establecer en los Presupuestos de la Corporación.
2. La determinación y aplicación de las retribuciones de los empleados públicos de la Corporación.
3. La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público.
4. Actualización de las plantillas.
5. El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación.
6. Clasificación, valoración y catalogación de los puestos de trabajo.
7. Negociación de las Relaciones de Puestos de Trabajo.
8. La determinación de los programas y fondos para la promoción interna, la formación y el perfeccionamiento profesional.
9. Sistemas de ingreso, provisión y promoción.
10. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
11. Medidas sobre seguridad y salud laboral en los términos previstos en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos y demás normativa de desarrollo.
12. Preparación y diseño de los planes de empleo.
13. Distribución de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
14. Aquellas que expresamente se mencionan en el presente acuerdo.
15. Todas aquellas materias que, en general afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de los empleados públicos y sus sindicatos con la Corporación.

Proceso de negociación se abrirá con carácter anual, en la fecha que de común acuerdo fije el gobierno municipal y los sindicatos más representativos. En todo caso, con anterioridad a la aprobación de los Presupuestos Municipales.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria, por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas en un plazo no superior a cinco días naturales desde que se solicitaron.

Con el fin de evitar la duplicidad de reuniones y de marcos negociadores, todas aquellas materias que sean comunes al personal laboral y funcionario de este Ayuntamiento se negociarán en una única Mesa de Negociación para los referidos colectivos del personal. La representatividad en esta Mesa será paritaria entre la Corporación y los sindicatos firmantes y se adaptará y reflejará la composición de los distintos órganos de representación (Junta de Personal, Delegado de Personal, Comité de Empresa y Sindicatos).

No obstante, los acuerdos que puedan alcanzarse en esta Mesa deberán ser suscritos por la Comisión Paritaria a los efectos previstos en la misma.

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

- La organización y dirección del trabajo corresponderá a los órganos del Ayuntamiento que tengan asignada dicha competencia, siendo negociado previamente en la Mesa General de Negociación..

CAPITULO II

CALENDARIO, JORNADA Y HORARIO LABORAL.

ARTÍCULO 7.- CALENDARIO LABORAL.

1.- El calendario laboral será aquel que el organismo competente de la Administración determine, con las siguientes salvedades:

- a) Se consideraran festivos los siguientes días:
 - Día de Santa Rita.
 - El Ayuntamiento a propuesta del personal laboral encargado de organizar los festejos que se celebren en dichas fechas, fijará los días en que los mismos se celebren
- b) Se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre .En caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo (sábado o domingo) se añadirán a los días de libre disposición. En la festividad de Santa Rita que si coincide en sábado o domingo se trasladará a otra fecha, a propuesta de los delegados de personal.
- c) En el año 2006 la reducción del cómputo horario de la jornada prevista será de 15 minutos y se extenderá desde el día 1 de mayo hasta el 31 de octubre.
- d) A partir del día 1 de enero del año 2007, la reducción del cómputo horario de la jornada semanal prevista en el apartado anterior se extenderá a la totalidad del año natural.
- e) En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de índole burocrática, las reducciones horarias previstas en los anteriores apartados se llevarán a cabo de forma que se respeten las características de los centros y puestos de trabajo.

ARTÍCULO 8.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo de todo el personal al servicio del Ayuntamiento será en cómputo anual. No podrá exceder de la legal o reglamentariamente establecida.

ARTÍCULO 9.- HORARIO.

1.- El calendario laboral que se elaborará anualmente contemplara los horarios especiales y las compensaciones que procedan para el cumplimiento, por todos los trabajadores, de la jornada legal anual. En la medida de lo posible, se intentara que no existan modificaciones puntuales en los horarios.

Las modificaciones a los horarios laborales establecidos deberán negociarse en el ámbito de la Mesa General de Negociación

2.- La jornada se prestara con carácter general entre las 07'30 H y las 15'30 H, de lunes a viernes siendo obligatoria la permanencia en el lugar de trabajo de 08'00 H a 15'00 H. La parte flexible del horario podrá ser recuperada los martes o los jueves por la tarde.

3.- Los sábados permanecerán cerrados al público los servicios administrativos del Ayuntamiento, salvo el registro de entrada de documentos.

4.- Horarios especiales. Para aquellos colectivos o dependencias que por su cometido lo precisen, sus horarios serán los que figuren en el ANEXO I.

5.- Compensaciones por servicios extraordinarios:

- 1-Hora extra día laboral..... 1h 30m. descanso.
- 2-Hora extra día laboral nocturna.... 1h 45m. descanso
- 3-Hora extra festivo..... 1h.45m. descanso
- 4-Hora extra nocturno y festivo 2 h descanso

	(1)	(2-3)	(4)
GRUPO A:	21 €	24 €	27 €
GRUPO B:	18 €	21 €	24 €
GRUPO C:	15 €	18 €	21 €
GRUPO D:	13 €	16 €	19 €
GRUPO E:	12 €	15 €	18 €

Con carácter general el horario nocturno se iniciara a las 22 h. dando fin a las 8 h.

Se fija la cantidad de 300 € por mes nocturno trabajado.

El personal que realice turnos y por las características del servicio sea domingo cobrará 15 € por jornada dominical, si el servicio por las circunstancias anteriores recayera en alguno de los 14 días festivos del calendario laboral se abonara la cantidad de 18 €.

6.- Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de 30 minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo.

7.- En horario de verano del 1 de junio al 30 de septiembre la jornada laboral finalizará a las 14'30 h, con aplicación para todos los trabajadores del Ayuntamiento. Igualmente el horario durante las festividades locales San Bartolomé será de 9'00H a 13'00H, acabando la jornada laboral el día anterior a la festividad del patrón a las 14'00H.

8.- En aquellos servicios cuya prestación se realice por personal a turnos, se podrán realizar cuantos cambios de turnos soliciten los empleados públicos sin más limitaciones ni restricciones por parte de la Corporación, siempre que las personas que realicen dichos cambios pertenezcan a la misma categoría o estén cualificados para desempeñarlos, y no sufra menoscabo la prestación del servicio.

En los casos de cambio de turno, deberá comunicarse con la suficiente antelación al jefe de servicio, o encargado de los turnos, a fin de que no se produzcan disfunciones en la prestación del servicio.

CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 10- VACACIONES.

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes natural de vacaciones retribuidas o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de siete días hábiles consecutivos.

Así mismo, y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, , licencia o permiso por razón de matrimonio, por razón de embarazo, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

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

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada y tendrá este derecho tanto el personal fijo como el personal temporal.

2.- Estas vacaciones anuales podrán disfrutarse durante todo el año y preferentemente en los meses de junio, Julio, Agosto y Septiembre y, coordinadamente entre los trabajadores, de forma que el servicio siempre quede adecuadamente cubierto.

3.- Cuando el trabajador lo solicite, se podrán disfrutar fraccionadamente, a lo largo de todo el año, en periodos mínimos de unidades de trabajo, según departamento.

4.- En caso de causar baja por enfermedad o accidente durante el periodo de vacaciones, se interrumpirá el disfrute de las mismas, reanudándose cuando se produzca el alta.

5.- En los casos de matrimonio, separación legal, divorcio o viudedad, u otra circunstancia excepcional, el personal laboral tendrán derecho a que se les acomode a sus necesidades concretas por dichas causas, el periodo anual de vacaciones.

6.- Las vacaciones habrán de ser disfrutadas necesariamente dentro del año natural al que correspondan sin que puedan ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las del año siguiente. Como máximo, podrán disfrutarse durante el mes de Enero del año siguiente siempre que no hubieran podido ser disfrutadas antes por necesidades del servicio.

7.- En la segunda quincena del mes de Marzo, se presentarán por los negociados, servicios y dependencias las propuestas de vacaciones, las cuales serán aprobadas por el Alcalde pudiéndose modificar con posterioridad a petición del interesado, por el/la Alcalde o el/la Concejala Delegado/a de Personal, previo informe del responsable del servicio.

8.- Aquellos trabajadores que no disfruten el periodo vacacional, tanto completo como fraccionado, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por necesidades del servicio, recibirán en compensación la cantidad de 300 €.

9.- El trabajador tendrá derecho al disfrute de 5 días adicionales más, cuando no pueda disfrutar de la totalidad de sus vacaciones dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por necesidades de servicio.

ARTÍCULO 11.- PERMISOS Y LICENCIAS.

1.- Se establece el siguiente régimen de permisos:

- a) Veinte días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, que podrán acumularse al periodo vacacional y no se disfrutaran necesariamente continuación del hecho causante.

El personal disfrutará de permiso el día de la celebración del Matrimonio, 1ª Comunión y Bautizo de un familiar de 1º o 2º grado, por consanguinidad o afinidad.

- b) Tres días hábiles, o tres días efectivos de trabajo, a continuación del hecho causante, por nacimiento o adopción de hijos o por acogimiento familiar de menores, o cinco días hábiles si ocurriera fuera de la provincia de residencia. Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso, justificándolos a instancias de la corporación.

En el supuesto de parto la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo solo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre o el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de acogimiento familiar o de adopción de un menor de 9 meses, el personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, disfrutando el otro el derecho previsto al principio de este apartado.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- c) El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. A su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso solo uno de ellos. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

- d) Por muerte o enfermedad grave de un familiar: Si es el cónyuge o familiar de primer grado, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, 4 días, y 6 días si ocurriera fuera de la provincia de residencia del personal.

Si es familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, 3 días, y 5 días si ocurriera fuera de la provincia de residencia del personal. Este permiso se computara en días naturales a partir del hecho causante.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

Los permisos previstos en el presente punto, serán compatibles y no necesariamente consecutivos

A estos efectos, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

- e) Un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. En el caso de que el trabajador realice su jornada laboral a turnos o el horario de exámenes sea anterior a su jornada laboral, podrá obtener esta jornada laboral en el día inmediatamente anterior, comunicándolo con un mínimo de 48 horas de antelación al inicio del permiso.
- f) Dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando el correspondiente justificante acreditativo.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- Citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
 - Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de Concejala o Concejal; así como de Diputada o de Diputado.
 - Asistencia como miembro a las sesiones de un Tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
 - Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.
- h) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.
 - i) El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

2.- Licencias retribuidas:

- a) Cada año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta 6 días, o los que resulten por aplicación del horario que corresponda en

computo anual, por asuntos propios o particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. La Administración, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración.

En los servicios a turnos, podrán disfrutarse estos días en festivos y nocturnos, mientras quede el número de efectivos mínimos establecidos, salvo que resulten circunstancias extraordinarias que motiven la denegación del permiso.

- b) El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar la pareja conviviente que se encuentre inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho.

Asimismo tendrá derecho a la reducción anteriormente referida el personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33 por ciento de minusvalía acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas.

Cuando la reducción no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores de seis años, ampliable hasta los 9 años, únicamente se disfrutará este derecho, cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

Igualmente, el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

Las disminuciones de jornadas previstas en este artículo son incompatibles entre sí, y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto contemplado en el párrafo anterior.

3.- Licencias sin retribución:

- a) Por el órgano municipal competente se podrán conceder al personal laboral licencias por asuntos propios no retribuidas, previo informe favorable de la jefatura de la dependencia, sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada año. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su inicio, y deberá resolverse con un mínimo de quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La Administración, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

- b) En el caso de que el cónyuge o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que habitualmente convivan con el personal laboral, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos del cómputo de antigüedad y consolidación de grado. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.
- c) A los exclusivos efectos de la concesión de los permisos y licencias establecidos en este artículo, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

ARTÍCULO 12.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Cuando el personal laboral se encuentre en la situación de Incapacidad Temporal se satisfará el 100 % de la totalidad de haberes.

ARTÍCULO 13.- EXCEDENCIAS.

Se regirán por lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

CAPITULO IV

DERECHOS SOCIALES.

ARTÍCULO 14.-DERECHOS PASIVOS. JUBILACIONES.

1.- La jubilación forzosa se regirá de conformidad con lo dispuesto en la Legislación vigente.

2.- El Ayuntamiento realizará una previsión de las jubilaciones que tendrán lugar en cada ejercicio, con la debida antelación, al efecto de incentivar el rejuvenecimiento de las plantillas y favorecer una jubilación digna a edades razonables, en atención a las características de la profesión, informando de ello a las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo.

3.- El Ayuntamiento, previa solicitud del personal laboral jubilado y de mutuo acuerdo con el mismo, le anticipará el importe estimado de su pensión de jubilación hasta tanto se resuelva el expediente y le sea abonada la misma, en cuyo momento el personal laboral jubilado deberá reintegrar íntegramente al Ayuntamiento todos los anticipos recibidos.

ARTÍCULO 15.- VESTUARIO.

El Ayuntamiento facilitará uniformes y vestuario adecuado, especialmente con referencia a su seguridad e higiene, cuidando la calidad del mismo, a todo el personal a

su servicio atendiendo a las peculiaridades propias de cada colectivo. La renovación del vestuario se realizara con la periodicidad que se requiera, según la naturaleza del servicio. ANEXO II.

ARTÍCULO 16.- ANTICIPOS REINTEGRABLES SIN INTERÉS

•

1.- El Ayuntamiento consignará en su presupuesto anual 36.000 € a destinar a anticipos reintegrables, que aumentarán su importe anualmente de acuerdo con el incremento anual del IPC. La asignación máxima mensual será de 3000.

2.- Los trabajadores podrán solicitar hasta el día 25 de cada mes el anticipo reintegrable con limite máximo de 3.000 €, a devolver en periodo máximo de 24 meses sin intereses, pudiendo hacer uso de esta petición tantas veces como les resulte necesario y siempre y cuando haya satisfecho los anticipos que se le concedieron con anterioridad, no alterándose en todo lo demás el régimen legal para su concesión.

3.- Cuando existan más peticiones de anticipos que crédito disponible, se procederá al reparto del fondo en partes iguales entre los peticionarios.

ARTÍCULO 17.- AYUDAS SOCIALES.

1.- El Ayuntamiento satisfará a los trabajadores municipales ayudas económicas para sufragar los gastos que se deriven por prótesis, tratamientos fisioterapéuticos, psicoterapéuticos, odontológicos, oftalmológicos, médicos u hospitalarios, no cubiertos por la Seguridad Social y que se acrediten adecuadamente, hasta un máximo anual de 1500 €, con arreglo al siguiente baremo:

c) Atendiendo al Grupo funcional:

- Grupo A 15 %
- Grupo B 20 %
- Grupo C 25 %
- Grupo D 35 %
- Grupo E 40 %

d) Atendiendo al número de miembros de la unidad familiar a cargo del personal laboral:

- Ninguno 10 %
- Uno 15 %
- Dos 25 %
- Tres 30 %
- Cuatro o más..... 40 %

c) Si existe en el núcleo familiar un disminuido físico o psíquico, se sumarán un 15 % por cada uno.

d) Ello no obstante, en casos excepcionales, se estudiará la concesión de una ayuda también excepcional.

2.- Podrán ser beneficiarios de estas ayudas tanto el trabajador como los miembros de la unidad familiar que del mismo dependan, excluyéndose por lo tanto aquellos miembros que trabajen o tengan ingresos propios.

3.- El Ayuntamiento establece una prestación mensual para el personal laboral que tengan a su cargo algún disminuido físico o psíquico siempre y cuando éstos no trabajen, que se fija en la siguiente cuantía:

- Para personal laboral Grupo A 100 €
- Para personal laboral Grupo B..... 120 €.
- Para personal laboral Grupo C..... 140 €.
- Para personal laboral Grupo D 160 €.
- Para personal laboral Grupo E 180 €.

4.- Por el nacimiento de un hijo, el Ayuntamiento abonará al personal laboral, por una sola vez, y por cada uno de ellos, una ayuda económica por natalidad de 120 € de importe.

5.- Por guardería infantil Municipal será gratuita para los residentes en Torreblanca y para los no residentes recibirán la ayuda económica equivalente.

6.- Por educación primaria y secundaria las ayudas de libros coincidirán con la cuantía individual que oficialmente conceda la Consejería de Educación como beca completa. El ayuntamiento completará la cuantía tanto si se le concede media beca como si se le deniega.

7.- Por estudios universitarios, la beca de matrícula será de un máximo de 600 € destinadas a costear los gastos y los demás gastos de inscripción. La beca estará condicionada a un rendimiento académico a determinar.

ARTÍCULO 18.- ASISTENCIA JURÍDICA.

El Ayuntamiento prestara la asistencia jurídica necesaria a los trabajadores municipales que por causa de su función deban comparecer ante Tribunales y Juzgados, siempre y cuando no sea como consecuencia de conducta dolosa. En tales circunstancias los trabajadores deberán solicitar que el Ayuntamiento les preste la asistencia jurídica por medio de los servicios jurídicos propios del Ayuntamiento o bien comunicar que dicha asistencia será prestada por un Letrado al efecto contratado por el propio personal laboral. En este caso, El Ayuntamiento abonara los honorarios que corresponda conforme a los mínimos señalados en las Normas de Orientación de Honorarios aplicables en los Colegios de Abogados de la Comunidad Valenciana.

ARTÍCULO 19.- OTROS DERECHOS SOCIALES Y AYUDAS.

1.- Serán por cuenta del Ayuntamiento las tasas y gastos para la renovación del Permiso de Conducción o autorizaciones de aquellos puestos de trabajo cuya convocatoria de ingreso exigiera estar en disposición de un permiso o autorización específico para el acceso a la Administración. Asimismo serán por cuenta del Ayuntamiento las tasas y gastos para la obtención del Permiso de Conducción o autorizaciones, cuando no fuera requisito exigido previamente en la convocatoria de ingreso, pero así lo requiera la Corporación.

También serán de aplicación aquellos casos que debido al desempeño de su actividad, sea necesario el uso de vehículos a motor por parte del trabajador.

2.- Se abonaran íntegramente, previo informe del Jefe de la Dependencia, los gastos que se deriven por la rotura de gafas, prendas de vestir y demás objetos personales, en el desempeño de sus funciones.

3.- Por parte del Ayuntamiento se concertara una Póliza de Seguro que cubrirá la responsabilidad civil subsidiaria en que puedan incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus cargos.

4.- En consonancia con lo establecido en el artículo 15.5 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y con el fin de garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, se suscribirá una Póliza de Seguros para todos los trabajadores, incluida la Policía Local, que cubra las contingencias de incapacidad o muerte derivadas de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías:

- Muerte 36.000 €
- Incapacidad 36.000 €.

En los supuestos en los que no se alcance o se supere un grado de incapacidad del 100 %, la cantidad indicada será proporcional al grado de invalidez resultante del dictamen de la comisión médica de la Seguridad social.

ARTÍCULO 20.- ÁMBITO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

A efectos de las prestaciones sociales recogidas en el presente Acuerdo se equiparan íntegramente a los matrimonios de derecho, tanto las parejas inscritas en los Registros de Uniones de Hecho antes relacionadas, como las parejas que convivan habitualmente.

Se exceptuarán de estas ayudas aquellas parejas que, conviviendo habitualmente, perciban otro tipo de ayuda por el hecho de tener una relación anterior legalmente reconocida.

ARTÍCULO 21.- COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE.

Habiéndose creado el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales deberán procurar para que se agilice en todo lo posible su funcionamiento y actuaciones, de conformidad con lo señalado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, con la composición y las competencias señaladas en dicho artículo.

CAPITULO V

PLANTILLA, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

ARTÍCULO 22.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

1.- Con el fin de facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores tendrán derecho a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, a cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a los cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por Centros Oficiales autorizados.

2.- Se concederán para la asistencia a cursos de Formación o Perfeccionamiento Profesional, garantizándose para su materialización en cómputo anual, como mínimo 40 horas retribuidas dentro de la jornada laboral, cuando el curso se encuentre homologado, siempre que no se altere el normal funcionamiento de la dependencia.

3.- En los cursos realizados fuera del municipio, se abonarán las dietas y gastos de desplazamiento, además del sueldo.

4.-La designación para la asistencia a dichos cursos será rotativa entre los trabajadores que muestren interés por asistir a los mismos, estableciéndose un baremo que asegure la

igualdad de condiciones para todos los trabajadores y que tenga en cuenta los méritos que pudieran concurrir en cada uno de ellos.

6.-El Ayuntamiento de Torreblanca incluirá en sus presupuestos partidas dedicadas a la formación de su personal, dando audiencia a los delegados de Personal, previamente a su resolución por la Corporación.

7.- Se garantizara que todas las ofertas sobre cursos relacionados con el presente punto sean expuestas en el tablón de anuncios de las distintas dependencias con la suficiente antelación.

ARTÍCULO 23.- TRASLADOS PROVISIONALES DE PERSONAL DENTRO DEL AYUNTAMIENTO.

1.- Cuando por necesidades del servicio se requiera el desempeño de puestos de trabajo de categoría superior por personal laboral perteneciente a categoría inferior, este deberá reunir las condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; su provisión interina accidental o eventual se hará atendiendo a:

a) El personal laboral, inmediato inferior al puesto de trabajo a cubrir.

b) Objetivamente, entre el personal laboral que se encuentren adecuadamente preparados para desempeñar esas funciones.

En todo caso, deberá contarse con el consentimiento previo del trabajador cuando se exija cambio del puesto de trabajo y teniendo éste derecho a la percepción de las retribuciones que correspondan a su nuevo puesto de trabajo, según la legislación vigente.

2.- En ningún caso se podrá exigir al personal laboral la realización de tareas inferiores a las que correspondan a su categoría laboral conforme a la ley.

3.- Cuando un trabajador realice funciones de categoría superior se estudiará la creación de la plaza, así como su inmediata provisión.

4.- El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará las retribuciones ni la categoría superior, siendo el único procedimiento válido para consolidar una categoría la superación del correspondiente proceso de selección.

ARTÍCULO 24.- SEGUNDA ACTIVIDAD.

El desempeño de una segunda actividad por parte de los trabajadores del Ayuntamiento estará a lo que haya establecido en la legislación.

ARTÍCULO 25.- MOVILIDAD Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1- En uso de sus facultades de dirección, el Ayuntamiento podrá realizar cambios provisionales de puestos de trabajo entre el personal laboral, que se fundarán siempre en necesidades perentorias del servicio y por el tiempo estrictamente imprescindible, previa comunicación a los delegados de Personal y secciones sindicales.

Dichos cambios provisionales se harán por resolución de alcaldía previa audiencia del interesado y comunicando la resolución que recaiga a delegados de Personal y secciones sindicales, revisándose en cada ejercicio la necesidad del cambio

- 2- Con el objeto de favorecer la movilidad de personal entre los diferentes ámbitos, servicios, departamentos, etc., cuando haya una plaza vacante en la plantilla, se realizará un concurso horizontal entre el personal laboral de la misma categoría, antes de cubrir la plaza por promoción interna o turno libre.
- 3- Los citados procesos de provisión de puestos de trabajo, se ajustarán en cuanto a los concursos, a los baremos que exige la Generalitat Valenciana, y en todo caso, se dará cuenta de las bases a los Delegados de Personal y secciones sindicales, previamente a su publicación. En todo caso, no se llevará a cabo ninguna adscripción a un puesto de trabajo sin informar previamente a los Delegados de Personal y secciones sindicales.
- 4- A la mayor brevedad posible el Ayuntamiento procederá a la elaboración del catálogo de puestos de trabajo. Así como a la confección y aprobación del Reglamento de Movilidad.
- 5- Durante el embarazo de la mujer trabajadora y cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, según se determine por prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo con reserva del anterior.

ARTÍCULO 26.- PROMOCIÓN INTERNA.

1.- En la selección y promoción del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Torreblanca se observarán los principios de igualdad, mérito y capacidad y los procedimientos que se inicien a tales efectos deberán cumplir lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

2.- La Corporación dentro del ámbito legal, primará el sistema de promoción interna entre su personal laboral para el acceso a plazas de igual o superior categoría, debiendo reunir la titulación y demás requisitos que se exijan en la correspondiente convocatoria.

3.- En la promoción interna, se seguirá el sistema de Oposición o Concurso-Oposición como procedimientos normales. El Concurso solamente será admisible, con carácter excepcional, para aquellas plazas que por sus singulares características, sea necesaria su provisión por este sistema, debiendo ser apreciada esta circunstancia por los Delegados de Personal, previo dictamen favorable.

En aquellos casos de provisión de plazas por promoción interna, que resulten desiertas por no haber personal de plantilla que tenga interés en su provisión, y una vez acreditada debidamente esta circunstancia en el expediente, se podrá acordar su provisión siguiendo el procedimiento de Oposición libre o concurso –oposición.

4- Sobre este aspecto y por aplicación con la Disposición Adicional Octava del Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, con referencia a la titulación precisa para poder acceder a cuerpos o escalas del Grupo C, en caso de no poseer la titulación precisa, se podrá acceder siempre que se posea una antigüedad de 10 años en el cuerpo o escala del Grupo D, o de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

ARTÍCULO 27.- INGRESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

1.- La provisión de plazas de nueva creación y el conjunto de vacantes existentes en la plantilla presupuestaria del Ayuntamiento de Torreblanca, constituye la Oferta de

Empleo Público de cada ejercicio, la cual se negociará con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo y con representación en el mismo, con la antelación suficiente a su aprobación en el Pleno u Órgano competente, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial del Estado.

2.- Todo el personal afectado por este Acuerdo Colectivo podrá participar, siempre que se cumplan los requisitos, en las convocatorias de traslados y ascensos realizadas por el Ayuntamiento.

3.- Con carácter general, se realizará el acceso a la Función Pública siguiendo el procedimiento de Oposición libre. Excepcionalmente y solo en aquellos casos debidamente justificados por las especiales características de las plazas a proveer, se admitirá el procedimiento de Concurso-Oposición, debiéndose contar en este caso con el dictamen favorable de los Delegados de Personal.

4.- Las bases de las Oposiciones y demás procedimientos para la provisión de plazas de plantilla, tanto de carácter funcional como laboral, deberán ser redactadas siguiendo criterios objetivos, conforme a las características de las plazas a proveer, ajustándose a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Con carácter previo a su aprobación deberán ser sometidas a informe de los Delegados de Personal, explicando razonadamente los fundamentos en que se base en el supuesto de apartarse total o parcialmente del informe emitido.

5.- La Administración Municipal, se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo laboral eventual, las horas extraordinarias y los servicios especiales. En este sentido se realizará la conversión de empleo de carácter temporal en fijo y en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente.

6.- Las bases de las convocatorias para el acceso a la Función Pública en el Ayuntamiento de Torreblanca, se harán públicas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, publicándose un extracto en el Boletín Oficial del Estado.

7.- En las pruebas selectivas de acceso del personal, al menos la mitad más uno de los miembros de los tribunales deberá tener una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida para el ingreso a dicha plaza.

8.- Las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público anual, deberán proveerse con la mayor celeridad posible, en un plazo no superior a un año.

9.- El personal que haya superado todos los ejercicios de una convocatoria para la provisión de una plaza en propiedad, sin llegar a cubrir la misma, tendrá preferencia para desempeñar EVENTUALMENTE una plaza de igual categoría y que no requiera una especial cualificación para su desempeño. Teniendo preferencia sobre la correspondiente Bolsa de Trabajo regulada en el apartado 12.

10.- La jubilación forzosa o anticipada, dará paso a la cobertura de la plaza. Las situaciones y provisión accidental de plazas vacantes en plantilla hasta su provisión en propiedad, deberán reducirse al tiempo estrictamente indispensable, por estimar que esta situación perjudica tanto a la prestación del servicio como a las personas interesadas.

11.- Se intentarán cubrir interinamente y con la mayor brevedad posible las bajas, vacantes y aquellas situaciones que provoquen la ausencia del trabajador por plazos superiores a un mes, con el fin de que no se produzcan reducciones de los medios personales que menoscaban la prestación de los servicios.

12.- Se crearan a principio de cada año las Bolsas de Trabajo que se consideren necesarias para cubrir las ausencias ó vacantes previsibles para ese ejercicio, atendiendo a las vacantes generadas en años anteriores. Se creara como mínimo una única Bolsa para todos los operarios, otra para auxiliares administrativos y las demás que se consideren oportunas.

ARTÍCULO 28.- PARTICIPACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS.

1.-Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán designar un representante en todos los órganos de selección, provisión y promoción interna, que actuara con voz y voto, en la forma que se determine.

2.- De todos los nombramientos del personal laboral en propiedad e interinos que realice el Ayuntamiento, se entregara una copia a las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 29.- DERECHO DE REUNIÓN

1.- Las reuniones sectoriales del personal laboral, en horas de trabajo, deberán ser convocadas por los Delegados de Personal, Secciones Sindicales o por un mínimo de un tercio del personal laboral de la dependencia afectada, garantizándose en todo momento el mantenimiento de los servicios mínimos durante la celebración de asambleas, que tendrán lugar en la última hora de la jornada laboral. Las dependencias con horarios especiales podrán adaptar el horario de celebración de asambleas a las peculiaridades del servicio.

2.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, se concede un crédito de 20 horas anuales para los Delegados de Personal, así como para las Secciones Sindicales que se constituyan en el Ayuntamiento y personal laboral que asistan a las mismas para tratar temas propios de sus respectivas competencias.

ARTÍCULO 30.- DERECHOS DE LAS CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES Y AFILIADOS.

1.-Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo, y las que se constituyan como tales tendrán los siguientes derechos:

- a) Podrán utilizar como local para sus reuniones el que se utilice por los Delegados de Personal y conjuntamente con la misma.
- b) Nombrar un Delegado Sindical que dispondrá para sus actividades sindicales del mismo crédito horario que los Delegados de Personal.

2.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en el Ayuntamiento de Torreblanca.
- b) Asistir a las reuniones de los Delegados Personal, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Acuerdo, con voz pero sin voto.
- c) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento debe poner a disposición de los delegados de Personal, de acuerdo con lo establecido por la Ley, estando obligados a guardar sigilo de las materias en que proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos que los reconocidos por Ley a los Delegados de Personal.
- d) Ser oídos por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- e) Ser asimismo informados y oídos por el Ayuntamiento, con carácter previo a su resolución, en los expedientes de sanciones por faltas graves que afecten a los afiliados al Sindicato, en todas aquellas cuestiones que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y en la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- f) Para facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, la Corporación facilitará un tablón de anuncios que será utilizado conjuntamente por los Delegados de Personal y Secciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento, en cada dependencia.

ARTÍCULO 31.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.-

Los Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Dispondrán de un crédito mensual de treinta horas dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, acumulables anualmente.
- b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo, se informará a la Jefatura de la Dependencia afectada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, tomando como referencia el turno del personal laboral. En ningún caso quedará limitado el derecho del personal laboral a realizar sus actividades representativas, si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables al Ayuntamiento.
- c) Los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán acordar la acumulación de toda o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.
- d) No se incluirá en el cómputo de dichas horas, las reuniones que se lleven a efecto por iniciativa de la Corporación.
- e) Los Delegados de Personal gozarán de protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta

tres años después de cesar en el cargo, de conformidad con lo establecido por la Ley.

- f) Se destinará un local con los elementos necesarios para desarrollar sus actividades representativas cuyo uso corresponderá conjuntamente a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas.
- g) Se habilitará un solo tablón para uso conjunto por los Delegados de Personal y Secciones Sindicales, por dependencia.
- h) Los Delegados de Personal tendrán acceso al cuadro horario, calendario laboral, presupuestos y cuantos otros documentos puedan afectar a los trabajadores.
- i) Se dotará a los Delegados Personal del material necesario para desempeñar sus funciones corriendo los gastos que ello conlleve a cargo del Ayuntamiento.
- j) En todo lo no recogido en este Acuerdo, los Delegados de Personal se regirá por lo establecido en la Ley 9/1987, de 12 de Mayo, y disposiciones que regulen la materia.
- k) Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que figuren afiliados.
- l) Establecimiento de los cauces de participación necesarios en materia de clasificación y valoración de puestos de trabajo.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 32.- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

1.- Las retribuciones a percibir por los trabajadores del Ayuntamiento de Torreblanca, sufrirán las variaciones que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Los trienios se devengarán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

2.- Las retribuciones complementarias (Complemento de destino y Complemento Especifico), serán las fijadas en la relación de puestos de trabajo que se apruebe para cada ejercicio.

3.- Las pagas extraordinarias serán dos al año de cuantía como mínimo al sueldo base más el importe de los trienios reconocidos, y el 100% del complemento de destino que se devengarán el 31 de mayo y el 30 de noviembre; haciéndose efectivas en las nóminas correspondientes a los meses de junio y diciembre

ARTÍCULO 33.- INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO.

Los trabajadores percibirán las indemnizaciones por razón del servicio que a tal efecto fije la Administración Central del Estado y las bases de ejecución del Presupuesto Municipal.

ARTÍCULO 34.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS O ESPECIALES FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

Los trabajadores podrán ser requeridos para llevar a cabo trabajos extraordinarios o especiales fuera de la jornada habitual, por necesidades específicas del servicio o situaciones de fuerza mayor. Estos servicios especiales y extraordinarios se satisfarán por el Ayuntamiento conforme al baremo aprobado de acuerdo con los Delegados de Personal.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- En lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas establecidas en la legislación vigente y las que, en su desarrollo y aplicación, apruebe la Corporación, con la intervención y participación de los Sindicatos representativos.

SEGUNDA.- La eficacia de este Convenio esta condicionada a su aprobación por el Pleno de la Corporación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Quedan sin efecto cuantos acuerdos y resoluciones tomados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se opongan al mismo, continuando vigentes aquellos que siendo favorables para el personal laboral y personal pasivo no se contradigan con lo establecido en su articulado.

Torreblanca, de octubre de 2006.

ANEXO I

El presente anexo forma parte inseparable del vigente acuerdo colectivo de personal laboral, estando integrado en el y siéndole de aplicación la totalidad de lo estipulado en el mismo.

HORARIOS ESPECIALES.-

CENTRO OCUPACIONAL

Horario ordinario será de 40 horas semanales.
De 9 a 17 h. de lunes a viernes.

GUARDERÍA MUNICIPAL

De octubre a mayo :

TURNO A: de 8 h a 12 h y de 15 h a 17 h
TURNO B : de 9 h a 13 h y de 15 h a 17 h
TURNO COMEDOR : de 13 h a 15 h

De lunes a viernes.

Junio: horario de lunes a viernes de 8 h a 13 h

Julio, agosto y septiembre: horario de lunes a viernes de 9h a 13 h.

BIBLIOTECA

Se realiza horario ininterrumpido desde las 17'30 h., Hasta las 21'30 h, prestando servicio al público de 17'30 h. A 20'30 h.

Periodo estival: La reducción horaria proporcional al resto del personal, desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

OBRAS Y SERVICIOS

De lunes a viernes de 08,00 a 15,00 h. y martes tarde 16 h a 18'30 o de 17 h a 19'30 h.

ANEXO II

El presente anexo forma parte inseparable del vigente Convenio colectivo del personal laboral, estando integrado en él y siéndole de aplicación la totalidad de lo estipulado en el mismo.

VESTUARIO.-

OBRAS Y SERVICIOS

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga larga
- 2 camisas de manga corta
- 1 sudadera
- 1 chaqueta
- 1 par de calzado apropiado para sus funciones de verano y otro para invierno.
- 1 impermeable y botas de agua que se sustituirán cuando se deterioren.
- 1 chaleco reflectante.
- 2 pares de guantes.
- Y todas aquellas prendas que sean necesarias para el desarrollo de sus tareas que se requieran por seguridad.

Esta dotación será anual y se entregará durante los meses de octubre y abril.

Cualquier deterioro de las prendas por circunstancias del trabajo, estas serán repuestas al momento que se produzca el hecho ..

LIMPIEZA

Anualmente se facilitará dos pantalones y chaqueta de limpieza de verano y dos de invierno, zapatos y guantes de limpieza. Se entregará a principios de año.

VESTIMENTA CENTRO OCUPACIONAL

1 Guardapolvo de invierno y de verano.

1 par de zapatos de invierno y de verano.

VESTIMENTA GUARDERÍA INFANTIL

- 1 Guardapolvo de invierno y de verano.
- 1 par de zapatos de invierno y de verano.
- 1 Pantalón corto y una camiseta

NOTA:

EN TODAS LAS DOTACIONES DE VESTUARIO SE CUIDARA DE UNA ADECUADA CALIDAD DE LAS PRENDAS Y SE RESPETARAN LAS NORMAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CON ARREGLO AL SERVICIO DESEMPEÑADO.

• CANVI RÈGIM DE SESSIONS

Sotmesa la urgència a votació, s'aprova la mateixa per nou vots a favor i quatre vots en contra (dels regidors del BLOC).

El Sr. Secretari dóna compte de la proposició de l'alcaldia sobre l'assumpte de referència.

Sr. Alcalde.- Algú vol fer ús de la paraula?

Sr. Rubert:- Simplement vull exposar la nostra posició que serà votar en contra d'aquesta proposta, i per això simplement volia comentar molt breument algunes coses i recordar-les. Els Plenaris en un principi eren en divendres, sempre s'havia intentat el consens amb tots els grups. Després es va passar als dimecres a les 22 h. de la nit, i en hivern a les 21 h. Després crec que va ser a partir de varis regidors, del PP també, de nosaltres es va plantejar que el dimecres era un dia que no anava bé, que a les 22 h. de la nit era massa tard. Nosaltres d'alguna manera estàvem bé el dimecres a les 22 i a les 21 h. tal com es va aprovar. Però bé, en ares d'aquest consens en que tots estiguéssim d'acord, vàrem quedar que serien en dijous a les 20 h de la vesprada, encara que possiblement siga massa prompte per al nostre gust i els dijous precisament, no nosaltres tan sols, sinó també el PSOE, tenim la reunió d'urbanisme i ens venia molt just. Però bé, vàrem fer l'esforç i ja està. Ara considerem que l'horari de les 13.30 h. els dimecres no el considerem adequat, ja que no ens va bé personalment, i sobretot les 8 de la nit és una hora més prudent per a que la gent que vulga vindre puga assistir al Plenari, no necessàriament té que vindre però té eixa possibilitat. I considerem que les 13 h. és una hora pitjor – encertats o equivocats – i simplement per això considerem que no estem d'acord.

Recordar que sempre s'havia fet així, serà la primera vagada que ho passem a migdia i també que sempre s'havia intentat buscar el consens i amb aquest horari concret del dimecres a les 13.30 h no estem d'acord.

Sr. Alcalde:- Algun grup més?

Sr. Bruñó:- El PSOE sempre ens hem adaptat als horaris que proposava el BLOC, tant en Comissions Informatives com en Comissions de Govern. Vull dir jo, que hem anat sempre, i continuarem fent-ho. O el dia que tinguem una feina o alguna cosa ho canviarem. Així ho hem fet, però es clar, a mi per exemple, i també hi ha més gent que a les 20 h. no ens va bé, ens va millor a les 13.30 h. És com si fos l'únic poble que ho fa, ja que en la majoria dels pobles és a migdia.

Sr. Rubert:- L'únic que volia comentar-li al senyor Julio Bruñó és que nosaltres no hem presentat mai a Plenari una proposta unilateral. Hem parlat i hem proposat horaris i necessitats, com ha fet el Partit Socialista i el Partit Popular, hem intentat buscar consens i ens hem adaptat. Repetisc que el nostre horari, si hauria de ser per imposició seria els dimecres a les 22 h i d'hivern a les 21 h, que era la nostra proposta inicial, que repetisc no és en la que ara estem, sinó que es fa els dijous a les 20 h. Es a dir, que nosaltres en ares a eixe consens hem acceptat un horari que no és el més ideal, però l'hem acceptat i ja està. Torne a insistir en la diferencia entre abans i ara, i és que, unilateralment nosaltres no vàrem presentar cap proposta a Plenari, sempre l'havíem consensuada. I aquesta vegada és una proposta, que com bé diu la moció, la fa el Partit Socialista. Que bé, no passa res, però no estem d'acord amb l'horari i ja està.

Vull tornar a insistir en un tema que pense que és important que a banda de les meves possibilitats de venir a les 13.30 h, que es fa el que es tinga que fer i ací estarem per suposat, és molt important el tema del públic que considerem que a les 20 h facilitem al nostre entendre a la gent que vulga venir, poder assistir a un acte molt important per a un poble, millor que a les 13.30 h, encara que de vegades estem sols, no és el cas d'avui. I aquesta és la nostra raó bàsica d'ara i de fa molt de temps.

Sr. Alcalde:- Simplement vull dir que és qüestió d'opinions. Simplement vull dir que a migdia és una bona hora i no vaig a entrar en si el Partit Socialista ha anat a remolc del BLOC amb els horaris, ni res.

El PSOE, fa molt de temps que va darrere de fer els Plenaris a migdia. No hem insistit perquè en un equip de govern si hi ha consens, doncs millor. Però arriba un moment en que alguna cosa s'ha de decidir, perquè ja en tant de temps darrere per a canviar-ho, i ningú ha fet cas per res del món. I té raó el que ha dit el senyor Julio Bruñó, en les Comissions de govern, ens hem adaptat sempre, si n'hem fet 130 o 120, sempre m'he dirigit al BLOC per preguntar quan els anava bé, ja que estan en classe, i no hi ha hagut mai cap problema, ells saben que s'ha canviat sempre, els vingués o no, bé a qualsevol de nosaltres. No s'ha preguntat mai al PSOE, sempre a nosaltres i no hi ha hagut mai cap problema.

Però el PSOE, fa molt de temps que vol fer els Plenaris a migdia, i això no ha vingut ara de sobte. Tal vegada i en aquell temps s'hagués dialogat més això, no hagués aplegat avui una moció del grup socialista sense el recolzament del BLOC, Però no passa res.

Passem a la votació.

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova la mateixa per nou vots a favor i quatre vots en contra (dels regidors del BLOC), adoptant-se el següent **ACORD**:

“”Visto el art. 46.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, art. 47.1 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de régimen local y art. 38 del R.D. 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el

Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, esta Alcaldía propone al Pleno de la Corporación el siguiente régimen de sesiones a partir de la fecha:

SESIONES ORDINARIAS: Primer miércoles de cada mes a las 13,30 horas. En caso de que fuera festivo se celebraría el siguiente miércoles.””””

PUNT SISÈ.- RESOLUCIONS DE L'ALCALDIA.

Es dóna compte de les resolucions de l'Alcaldia adoptades des de l'última sessió, i que van des de la número 389 a la número 427 de 2006, ambdues incloses.

Així mateix, es dóna compte de les resolucions de l'Alcaldia en matèria de tràfic, que van des de la número 378 fins la 411 de 2006, ambdues incloses.

PUNT SETÈ.- PRECS I PREGUNTES.

No n'hi ha.

PUNT VUITÈ.- DONAR COMPTES.

Sr. Rubert.- Com ja hem comentat un poquet, la visita que vàrem tenir amb el senyor Alcalde i els tècnics municipals que vàrem fer al senyor Victoriano, cap de Carreteres de la Conselleria d'Infraestructures i Transport, com ja hem comentat també abans.

I també vàrem fer dues visites més. Una a la Direcció General de Sanejament – el mateix dia – i el que es va concretar i decidir és molt important per a la Depuradora.

La primera qüestió és que l'Ajuntament tenim pendent un conveni amb la depuradora de manera que – com s'ha dit moltes vegades – aquesta, tant l'ampliació com la tercera fase de depuració, es paga el 60% des de Conselleria i el 40% des de l'Ajuntament, però amb diners de les urbanitzadores, exactament com hem explicat abans amb Mon Rossí. Com aquest conveni per raons de que els PAI's encara no s'havien acabat d'adjudicar, doncs, no s'havia signat. Però ara ve el moment en que el Sector III, ha sol·licitat permís d'enganxar-se a la xarxa de depuració d'aigües i en aquell moment l'entitat de sanejament els ha demanat una quantitat de diners per poder connectar-se, no tenint en compte que hi havia aquest conveni. Per tant havia que aclarir el tema. El conveni només falta signar-lo, però ja està clar, ho té clar l'entitat de sanejament i ens remetrà el conveni, es signarà, i per tant el Sector III no haurà de fer cap pagament extraordinari, que li demanaven sobre 350.000 €. Però és així conforme estava acordat.

Segona qüestió: el que vàrem tractar allí, va ser que dins del Pla General s'ha de fer una dotació per ampliació de la depuradora en el futur desenvolupament del Pla General. Deixant clar que l'actual ampliació és per a tot el que tenim en Torreblanca assumible, es a dir, si es fa alguna zona més en el Pla General, haurem de fer una segona ampliació. I ara l'únic que hem de fer perquè això està encara per vindre, és reservar els terrenys.

I la tercera qüestió, era referent a quan la depuradora es ficaria en funcionament, si els PAI's poc a poc es fiquen en funcionament, hem de tenir la depuradora preparada. Ara a finals d'octubre tindrem el projecte i es remetrà a l'entitat de sanejament amb el conveni signat, l'aportació econòmica de les empreses urbanitzadores d'eixe 40% i l'Administració el licitarà dins del 2007. Per tant l'obra porta una bona marxa, que és la que necessitem tal com està anant endavant el desenvolupament de Torrenosta.

I una altra visita que vàrem fer el dia 19 al Ministeri de Foment que té competència a Madrid, sobre la N-340. Varem revisar l'acord pres en el Plenari, per a veure com anaven les rotondes, volien que els ho dibuixarem, que els enviarem una documentació complementària. Tot això ja està fet.

El motiu de la visita en un principi era el d'aclarir dues obres que es volen construir rasant la N-340, una en cada extrem del poble. Una en la zona sud de Torreblanca, i l'altra en l'eixida de Torreblanca. Com es podien abordar aquestes obres o aquestes llicències d'obres, que varen tenir una resposta satisfactòria per part de Carreteres.

I un tercer tema que vàrem tractar va ésser el projecte d'ampliació del jardinet de Sant Jaume, en l'eixida Nord de Torreblanca, i volíem veure quines orientacions ens donava per a veure com feien acabar aquest carrer que acaba en la N-340.

I també vàrem parlar i el següent pas serà enviar-los un dibuix de com quedarà això per a que es puga acabar aquest projecte del carrer Sant Jaume.

Sra. Gual:- Sols dir que hem començat les activitats de gimnàstica i ha canviat l'emplaçament. Enguany es faran en el gimnàs de les escoles, en dilluns i dimecres. També s'han incrementat els cursos. Es donaran classes de sevillanes i hi haurà una festa andalusa quan s'acabe el curs. El Tai Chi i la gimnàstica de manteniment continuen, i els horaris estan exposats en el tauler d'anuncis de l'Ajuntament, per a informació de tots.

Es tornarà a fer la campanya de Prevenció contra la osteoporosi, vindrà el mateix metge de l'any passat, i farà una avaluació del progrés o l'estabilitat que les dones que llavors varen participar de la campanya puguen tenir un nivell de valors per a poder comparar. Aquesta campanya està destinada a les dones de 45 a 75 anys. És important perquè tots sabem que una de les bases importants del cos són els ossos i açò és una prevenció de les fractures i de l'artrosi, sobretot per les sones perquè solen ésser aquestes les que pateixen descalcificació. Torne a repetir que el dia 26 d'octubre, la Regidoria de Sanitat enviarà unes cartes a totes les dones compreses entre aquestes edats, i esperem la seva participació.

Dir també, que s'ha obert la campanya per a la Tercera Edat, per la proximitat a les dades de Nadal, ha posat en marxa un programa destinat a persones grans que viuen soles i estan lluny de les famílies, dels fills, dels amics. Es a dir, que han de passar les Festes sols. Llavors que del 23 al 27 de desembre aquestes persones puguen estar acompanyades per persones que estan en les mateixes circumstàncies que elles. És un criteri de les persones que estem més vinculades a l'Ajuntament i veure quines persones són les que no entren en aquest programa n'hi ha un altre. Ja que si algú, encara que estiga amb la família, vol passar les festes fora de casa, també hi ha un altre programa. Però aquest s'ha fet exclusivament per a aquestes persones soles, que es reuniran en un hotel a Gandia, així totes tindran la mateixa característica. I dir-los que la Regidoria de Serveis Socials està disposada a col·laborar amb totes les persones que vinguen, però hem de ser una mica meticolosos a l'hora de decidir quines persones han d'anar. Ens agradaria que el programa es portés

endavant i no ens hem d'entretindre molt perquè el termini s'acaba el 3 de novembre.

També per una altra banda, volia fer un comentari sobre la manifestació del dissabte que va tenir lloc a Castelló, amb la qual l'Ajuntament es va involucrar molt per tal que tots poguessin anar. Va ésser un èxit a nivell de participació encara que no s'haja reflectit en els mitjans d'aquesta manera. Dir i instar a totes les persones, que si hi ha una altra manifestació hem d'acudir perquè són coses que ens impliquen a tots i que el dia de demà ens pot perjudicar a tots i que ens ho hem d'agafar amb més interès, ja que probablement siga la força que fem la gent més que l'Administració, el que faça desistir a Conselleria i als polítics de dur endavant aquest projecte.

De totes maneres dir-vos que el divendres a les 12.30 h hi haurà un Plenari en l'Ajuntament de Les Coves i els Regidors que puguem, pujarem per tal de donar suport als regidors socialistes que presenten una moció en la que se'ls demana que retiren el projecte de Conselleria, ja que Diputació diu que el projecte no vaja endavant, i des de Conselleria diuen que estan a l'espera de l'Informe d'Impacte Mediambiental. Llavors la solució passa per actuar. De manera que facen presència les persones afectades i l'Administració que faça el que puga. Nosaltres volem recolzar a les persones que van pel davant que intenten defensar aquest cas i que saben que tenen un suport multitudinari. Repetir que el divendres a les 12.30 h hi ha un Plenari en Les Coves i ens agradaria que la gent que puga, vaja. Ho fan a una hora un poc intempestiva, amb molta picardia per a que no acudisca la gent. Aquesta gent funcionen així.

Sr. Alcalde:- Resumir un poc el viatge a Valencia. Ja s'ha dit abans que tot el que agafa la carretera de l'aeroport a Torreblanca ho fem mitjançant conveni urbanístic. Això vol dir que no hi haurà expropiació i creiem que els propietaris de les parcel·les sortiran guanyant, tindran el mateix dret que un altre que no li passarà la carretera per la seva finca.

El problema que sorgeix és que quan hi ha una zona que es pensa fer urbanitzable com aquesta muntanya que és per on passa la carretera, es una barrera, si es fa una autopista, una carretera o una cosa d'eixes.

A canvi de que aquests senyors no es gasten res amb les expropiacions, les nostres pretensions són les següents: fer una rotonda, segurament n'anirà una a la punta que donarà accés a la part nord, però demanem una rotonda que done a la carretera de Vilanova per a que la gent que baixi de l'aeroport pugui entrar també directament al casc urbà. I també que tots els passos interiors s'ampliï perquè el dia de demà vehicles pesats com poden ésser camions carregats de material puguin passar tots per baix. Ampliar els passos que tenim i crear-ne més. Aquesta és la part fonamental d'aquesta visita, el canvi és que ells no es gasten diners en expropiacions – que es calculen en uns 500 milions de pessetes – llavors ells ens han de fer obres per eixos diners.

L'equip de govern ha cregut que les obres importants són eixes, arreglar tots els passos interiors, donar fluïdesa al tràfic, per a que puguin passar i no hi haja cap problema. Tenim la mostra en ponts com el de Blasco que es molt petit i no poden passar camions. Tenim encreuaments de carretera que són perillosos i que contínuament hi ha accidents. El que l'Ajuntament pretén és evitar eixos accidents i que el tràfic tant pesat com de vehicles i motos, tinguen un accés de la part est a oest de la carretera de l'acord, i per això es lluitarà. Segurament que el que vàrem demanar, se'ns donarà, però de paraula no es pot dir res fins que no arribe un ofici.

Però les intencions són eixes: per part de Conselleria, hi ha 500 milions de pessetes que no s'han gastat i ens faran obres per eixe valor.

Una cosa important, és que s'estan demanant llicències d'obres per tota la línia de la carretera nacional i d'una vegada per totes, ells han de ficar unes

propostes i agafar alineacions per a que la gent que vulga obrar, donant darrere o de front a la carretera nacional, puguin saber quines són les distàncies o el límit al que pot anar de la cuneta o de l'eix central de la carretera per a que es puguin donar les llicències d'obra i es pugui obrar. Això influirà igual en la part nord que en la part sud. En la part sud s'han demanat algunes llicències i hi ha problemes perquè no tenim les alineacions i en la part nord tenim constància que se'n demanaran. Llavors l'Ajuntament ha d'estar preparat per a que el dia de demà es puguin donar les alineacions per a que es puguin donar eixes llicències.

I en quant a l'Accés Sud, l'Ajuntament ha fet la proposta que està en marxa. L'Ajuntament ha de canviar unes coses, en la rotonda de baix els accessos al polígon i a la Foia ho absorbiran les urbanitzadores i a canvi l'Ajuntament ha demanat paral·lel a l'autopista per a que hi haja accés a la gravera i a les plantes de formigó fer una via de servei que arrancarà de la rotonda de la part oest, o siga de la rotonda que dona a la muntanya i farà cap a la Carrassa de l'Aljub, la "dels Mangraners", en direcció a les graveres i plantes de formigó.

Això és el que s'està negociant tant en Carreteres com en la Conselleria.

Algú vol dir alguna cosa més? Doncs, s'alça la sessió.

I, sense hi haver més assumptes a tractar la Presidència dóna per finalitzat l'acte, alçant la sessió a les vint-i-una hores i trenta minuts, la qual cosa, com a Secretari, CERTIFIQUE

VIST I PLAU
L'ALCALDE,