

6/2007

SESION ORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO PLENO

ASISTENTES

Sr. Alcalde- Presidente.-

D. Juan de Dios Moreno Moreno

Sras/Sres. Concejales/es.-

D. Jose Antonio Contreras Parody
Dña M^a Angustias Esteban de la Rosa
Dña Bernarda Galindo Martin
D. Juan Martin Ramirez
D. Jorge Sanchez Cabrera
D. Juan José Ortega Sanchez
Dña Maria Asunción Pérez Cotarelo
Dña Maria Elvira Ramirez Luján
D. Francisco Rodríguez Gil
D. Jose Manuel Ruiz Vilchez

Sr. Secretario.-

D. Manuel Vela de la Torre

Sra. Interventora.-

Dña Amparo Rodríguez Alvarez

En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Cúllar Vega , a veintisiete de abril de dos mil siete.

Debidamente convocados y notificados del orden del dia comprensivo de los asuntos a tratar se reunieron bajo la presidencia del Sr. Alcalde D. Juan de Dios Moreno Moreno, las Sras y Sres Concejales y Concejales expresados al margen , que integran el quórum necesario para la celebración de la sesión con carácter ordinario y público.

Siendo las doce horas y catorce minutos la presidencia declaró abierto el acto.

Antes de iniciar la sesión se procede por los asistentes al Pleno a mantener un minuto de silencio en memoria de

las mujeres victimas de la violencia domestica desde la sesión anterior.

1º.- ACTAS ANTERIORES.-

Dada cuenta por el Sr. Alcalde de la finalidad de este punto , cual es, aprobar , si procede el borrador del acta del Pleno anterior 4/07 , de 21 de marzo de 2007, manifiesta que pueden presentarse las rectificaciones al borrador de dicha acta por cualquier miembro de la Corporación que lo solicite.

Por la Sra. Ramírez Luán, Concejala del Grupo municipal del PSOE, se propone una rectificación en la pagina 6 parrafo último añadir que la financiación de los Alojamientos de la tercera edad, lo era con inversiones del Estado , del ICO.

Por el Sr. Secretario se indica que la redacción errónea en el punto referente a la aprobación del Presupuesto que aparecen en el borrador y que deben corregirse. Estos puntos son detallados por la Sra. Interventora siendo los siguientes:

- En la pag. 7 , donde aparece Capitulo 8 debe decir Capitulo 9.
- En la plantilla no aparece la plaza de Bibliotecario.
- En la plantilla, pagina 9 , en vez de 1 plaza de Jardinero, deben recogerse 2 plazas.

Seguidamente el Pleno acuerda por unanimidad, con diez votos favorables, aceptar las correcciones planteadas, entendiéndose aprobado con estas correcciones el borrador del Acta en los términos en que ha quedado redactada.

2º.- DISPOSICIONES Y COMUNICACIONES.-

Por el Sr. Secretario , de orden del Sr. Alcalde , se da cuenta de las siguientes disposiciones y comunicaciones que afectan a la administración local siendo de interés su conocimiento por la Corporación:

En el Boletín Oficial del Estado:

- Nº 71 , de 23 de marzo de 2007, se publica la Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Nº 80 , de 3 de abril de 2007, se publica el Real Decreto 444/2007, de 2 de abril por el que se convocan elecciones locales y a las Asambleas de Ceuta y Melilla para el 27 de mayo de 2007.
- Nº 89, de 13 de abril de 2007, se publica la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Basico del Empleado Público.
- Nº 95, de 20 de abril de 2007, se publica la Instrucción 8/2007, de la Junta Electoral Central , sobre interpretación del trámite de subsanación de irregularidades previsto en el art. 48.1 de la LOREG por incumplimiento de los requisitos de los arts. 44 bis y 187.2 de la LOREG, en la redacción dada por la Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía:

- Nº 60 , de 26 de marzo de 2007, se publican la Orden de 8 de enero de 2007, de la Consejería de Economía y Hacienda publicando el Presupuesto de Explotación y de Capital y Programa de Actuación , Inversión y Financiación del Consorcio de Transporte del Area de Granada.
- Nº 71 , de 11 de abril de 2007 , se publica la Orden de 19 de marzo de 2007 de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía sobre transferencias a Ayuntamientos Andaluces para nivelación de servicios municipales 2007.
- Nº 73 , de 13 de abril de 2007, se publica la Orden de 3 de abril de 2007 de la Consejería de Obras Publicas y Transportes de la Junta de Andalucía por la que se regula la emisión del informe de incidencia territorial sobre los Planes Generales de Ordenación Urbanística y su tramitación ante la Comisión Interdepartamental de Valoración Territorial y Urbanística.

- En el mismo nº Orden de 8 de marzo de 2007 , de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía sobre concesión de subvenciones entre ellas mejora e infraestructura y gastos de equipamientos de los Juzgados de Paz.

En el Boletín Oficial de la Provincia de Granada:

- -Nº 66 , de 9 de abril de 2007, se publica edicto del Delegado Provincial del Instituto Nacional de Estadística sobre relación de límites de las secciones electorales, sus locales y las mesas electorales correspondiente a los municipios de la provincia para las Elecciones Municipales.
- Nº 67, de 10 de abril de 2007, se publica edicto por el que se hace público el convenio urbanístico suscrito con Dña Mercedes García Pertiñez y otros propietarios de la UER 1 para conversión en metálico del 10 % del aprovechamiento de dicha Unidad de ejecución.
- Nº 70, de 13 de abril de 2007, se publica edicto sobre aprobación inicial de Reparcelación y convenio urbanístico referido al PPR-8.
- Nº 72, de 17 de abril de 2007, se publica Resolución de suplencia de la Alcaldía de Cúllar Vega , entre los días 10 a 15 de abril de 2007.
- Nº 73 , de 18 de abril de 2007 se publica Edicto de la Junta Electoral de Zona de Granada sobre lugares especiales reservados para la colocación de carteles en los municipios de dicha zona en relación con las elecciones locales de mayo de 2007.

Comunicaciones:

Por la Alcaldía se ha suscrito un Convenio de Colaboración con la Universidad de Granada y su anexo para la realización de un periodo de prácticas formativas con vigencia de dos años para la realización de prácticas en la OMIC de Cúllar Vega de un titulado universitario experto en Derecho de Consumo y Defensa de los Consumidores, para prácticas formativas.

Por la Asesoría Jurídica , a través del Letrado D. Jose Manuel Martín Villena , se presenta la sentencia nº 101/2007 del Juzgado de lo Penal nº 2 de Granada, Procedimiento abreviado 45/05, condenando a Francisca Maya Pérez por delito contra la seguridad en el tráfico a las penas correspondientes y delito de desobediencia grave a la autoridad debiendo indemnizar al Ayuntamiento de Cúllar Vega por daños en semáforo y negarse a realizar las pruebas de alcoholemia.

3º.- RESOLUCIONES DE LA ALCALDIA.-

Por el Sr. Secretario, se da cuenta de orden del Sr. Alcalde , y mediante traslado de la relación de las siguientes Resoluciones de la Presidencia, o sus delegaciones, a los efectos de control y fiscalización por el Pleno.

En materia de Urbanismo.-

Se han suscrito por la Alcaldía o sus Delegados los siguientes Convenios Urbanísticos:

CONVENIO URBANÍSTICO DE GESTIÓN PARA LA CESION DEL DIEZ POR CIENTO DEL APROVECHAMIENTO MEDIO EN METÁLICO DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 30.2.2ª, 55.2.B.a) Y 54.2.b) DE LA LEY DE ORDENACIÓN URBANÍSTICA DE ANDALUCÍA.

En Cullar Vega a 14 de Febrero de 2.006

COMPARECEN:

De una parte Don Juan de Dios Moreno Moreno, en su calidad de Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Cullar Vega.

Y de Otra Don Francisco Sánchez Vargas, mayor de edad, vecino de Granada con domicilio en Plaza Poeta Luis Rosales 1 2º C en su calidad de representante de la Junta de Compensación de los propietarios de terreno incluidos en el ámbito del Sector PPR-12 de las vigentes Normas Subsidiarias de Cullar Vega, con una extensión total de 27.490 metros cuadrados de suelo neto residencial.

La Junta de Compensación está formada por los propietarios de la totalidad del ámbito de la Unidad, extremo que habrá de acreditarse en su momento, como condición para la validez del presente documento, con expresión de los datos registrales de cada una de las citadas propiedades.

MANIFIESTAN:

Que con objeto de dar cumplimiento a la obligación legal de ceder al Municipio el 10% del aprovechamiento lucrativo que corresponde a la citada propiedad, la Junta de Compensación desea hacer uso de la opción que le concede los artículos antes citados de la L.O.U.A. de efectuar dicha cesión en efectivo metálico, especialmente por la escasa extensión de la Unidad y el tamaño de la parcela mínima que haría inviable en gran medida la reparcelación en terrenos para todos los propietarios, a cuyo efecto se fijan las siguientes

ESTIPULACIONES;

PRIMERA.- Por los técnicos municipales se ha procedido a efectuar una valoración del aprovechamiento correspondiente a la zona en que se ubica la propiedad antes descrita fijándose un precio de metro cuadrado de suelo neto y urbanizado en la suma de 198'33 euros.

SEGUNDA.- Dado que el aprovechamiento establecido para la zona en que se ubica la propiedad concede a la misma un aprovechamiento homogéneo, el diez por ciento correspondiente al Municipio queda representado por una superficie de suelo neto urbanizado de 2.743'90 metros cuadrados de la ordenanza tipo, con un valor total según el criterio de la anterior estipulación de 544.197'69 euros.

En el caso de que el proyecto de reparcelación de la zona en que se incluye la propiedad resulte una superficie superior o inferior a la contemplada en la presente estipulación, la cantidad final a entregar será la que resulte de dicho proyecto.

TERCERA.- Ambas partes, de común acuerdo establecen que la cesión del 10% del aprovechamiento medio correspondiente al Municipio se sustituya por la entrega de la cantidad en metálico fijada en la estipulación anterior, que habrá de abonarse de la siguiente forma:

- un 20% de la mencionada cantidad a la aprobación inicial del proyecto de reparcelación.
- Un 20% a la aprobación definitiva del mismo proyecto.
- Un 20% a la aprobación inicial del proyecto de urbanización.
- El 40% restante a la aprobación definitiva del proyecto de urbanización.

En plazo no superior a tres meses a contar desde la firma del presente documento, la Junta de Compensación deberá presentar los correspondientes proyectos de reparcelación y urbanización para su tramitación y en un plazo nunca superior a seis meses desde la firma del presente convenio deberán abonarse las cantidades mencionadas.

En caso de incumplimiento de alguno de los anteriores plazos se entenderá que el presente convenio queda sin validez alguna, debiendo procederse a nueva valoración de los terrenos, caso de que los propietarios sigan interesados en el pago en metálico del 10%, o, caso contrario, se deberán incluir en el correspondiente proyecto de reparcelación los terrenos que corresponden al Ayuntamiento en dicho concepto.

Las cantidades aplazadas quedan garantizadas mediante la entrega en éste acto de un aval bancario por dicho importe, pudiendo hacerlas efectivas el Municipio en el supuesto de que tales cantidades no se hagan efectivas en un plazo

nunca superior a 15 días naturales posteriores a la fecha prevista en el apartado anterior.

CUARTA.- El presente convenio tiene la consideración legal de convenio de gestión, al amparo de lo previsto en el artículo 95 de la L.O.U.A., por lo que deberá tramitarse, tras su firma, en la forma prevista en dicho precepto y concordantes.

QUINTA.- El presente convenio al tratar sobre la gestión del aprovechamiento correspondiente al Municipio en el ámbito de la zona en que su ubica la propiedad es competencia de la Alcaldía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 j) de la Ley de Régimen Local, por lo que el mismo adquiere plena vigencia desde el momento de su firma, sin perjuicio de las publicaciones e inscripción establecidos en la Ley y que se haya de dar cuenta a los restantes órganos municipales para su conocimiento y control.

Y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha del encabezamiento.

CONVENIO URBANÍSTICO DE GESTIÓN PARA LA CESION DEL DIEZ POR CIENTO DEL APROVECHAMIENTO MEDIO EN METÁLICO DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 30.2.2ª, 55.2.B.a) Y 54.2.b) DE LA LEY DE ORDENACIÓN URBANÍSTICA DE ANDALUCÍA.

En Cullar Vega a 14 de Febrero de 2.006

COMPARECEN:

De una parte Don Juan de Dios Moreno Moreno, en su calidad de Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Cullar Vega.

Y de Otra Doña Maria José Lechuga Báez, mayor de edad, vecino de Vegas del Genil con domicilio en calle Cristóbal Colon 14 y con D.N.I. nº _____ en su calidad de representante de la Junta de Compensación de los propietarios de terreno incluidos en el ámbito de la Unidad de Ejecución Residencial número 1 de las vigentes Normas Subsidiarias de Cullar Vega, con una extensión total de 16.633'89 metros cuadrados de suelo neto residencial.

La Junta de Compensación está formada por los propietarios de la totalidad del ámbito de la Unidad, extremo que habrá de acreditarse en su momento, como condición para la validez del presente documento, con expresión de los datos registrales de cada una de las citadas propiedades.

MANIFIESTAN:

Que con objeto de dar cumplimiento a la obligación legal de ceder al Municipio el 10% del aprovechamiento lucrativo que corresponde a la citada propiedad, la Junta de Compensación desea hacer uso de la opción que le concede los artículos antes citados de la L.O.U.A. de efectuar dicha cesión en efectivo metálico, especialmente por la escasa extensión de la Unidad y el tamaño de la parcela mínima que haría inviable en gran medida la reparcelación en terrenos para todos los propietarios, a cuyo efecto se fijan las siguientes

ESTIPULACIONES;

PRIMERA.- Por los técnicos municipales se ha procedido a efectuar una valoración del aprovechamiento correspondiente a la zona en que se ubica la propiedad antes descrita fijándose un precio de metro cuadrado de suelo neto y urbanizado en la suma de 150 euros.

SEGUNDA.- Dado que el aprovechamiento establecido para la zona en que se ubica la propiedad concede a la misma un aprovechamiento homogéneo, el diez por ciento correspondiente al Municipio queda representado por una superficie de suelo neto urbanizado de 1.663 metros cuadrados de la ordenanza tipo, con un valor total según el criterio de la anterior estipulación de 249.450 euros.

En el caso de que el proyecto de reparcelación de la zona en que se incluye la propiedad resulte una superficie superior o inferior a la contemplada en la presente estipulación, la cantidad final a entregar será la que resulte de dicho proyecto.

TERCERA.- Ambas partes, de común acuerdo establecen que la cesión del 10% del aprovechamiento medio correspondiente al Municipio se sustituya por la entrega de la cantidad en metálico fijada en la estipulación anterior, que habrá de abonarse de la siguiente forma:

- un 20% de la mencionada cantidad a la aprobación inicial del proyecto de reparcelación.
- Un 20% a la aprobación definitiva del mismo proyecto.
- Un 20% a la aprobación inicial del proyecto de urbanización.
- El 40% restante a la aprobación definitiva del proyecto de urbanización.

En plazo no superior a tres meses a contar desde la firma del presente documento, la Junta de Compensación deberá presentar los correspondientes proyectos de reparcelación y urbanización para su tramitación y en un plazo nunca superior a seis meses desde la firma del presente convenio deberán abonarse las cantidades mencionadas.

En caso de incumplimiento de alguno de los anteriores plazos se entenderá que el presente convenio queda sin validez alguna, debiendo procederse a nueva valoración de los terrenos, caso de que los propietarios sigan interesados en el pago en metálico del 10%, o, caso contrario, se deberán incluir en el correspondiente proyecto de reparcelación los terrenos que corresponden al Ayuntamiento en dicho concepto.

Las cantidades aplazadas quedan garantizadas mediante la entrega en éste acto de un aval bancario por dicho importe, pudiendo hacerlas efectivas el Municipio en el supuesto de que tales cantidades no se hagan efectivas en un plazo nunca superior a 15 días naturales posteriores a la fecha prevista en el apartado anterior.

CUARTA.- El presente convenio tiene la consideración legal de convenio de gestión, al amparo de lo previsto en el artículo 95 de la L.O.U.A., por lo que deberá tramitarse, tras su firma, en la forma prevista en dicho precepto y concordantes.

QUINTA.- El presente convenio al tratar sobre la gestión del aprovechamiento correspondiente al Municipio en el ámbito de la zona en que su ubica la propiedad es competencia de la Alcaldía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 j) de la Ley de Régimen Local, por lo que el mismo adquiere plena vigencia desde el momento de su firma, sin perjuicio de las publicaciones e inscripción establecidos en la Ley y que se haya de dar cuenta a los restantes órganos municipales para su conocimiento y control.

Y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha del encabezamiento.

DECRETO de 3 de abril de 2007, del Sr. Concejal Delegado de Urbanismo:

En cumplimiento de lo establecido en el Plan Parcial Residencial PPR-8, así como en el art. 138 de la LOUA, donde se prevé el establecimiento del sistema mediante Convenio urbanístico, y que en cumplimiento del mismo una vez suscrito con fecha 1 de febrero de 2007, se presenta la correspondiente reparcelación para el reparto equitativo de beneficios y cargas de la urbanización entre los propietarios, por este motivo presentado en este Ayuntamiento el correspondiente

proyecto de reparcelación y convenio urbanístico, redactado por el letrado D. Cesar Octavio Bravo Lopez y el Arquitecto D. Jesús Ortega Padilla que ha sido informado favorablemente por los servicios municipales.

En consecuencia, y de conformidad con lo establecido en la vigente legislación aplicable y en el ejercicio de las competencias que a la Alcaldía atribuye la LRBRL en su artículo 21. 1. j) , y art. 47 del ROF , RESUELVO:

Primero.- Aprobar inicialmente el Proyecto de reparcelación del Plan Parcial Residencial PPR-8 , promovido por los propietarios de dicho Plan Parcial, así como el Convenio Urbanístico de Gestión para la ordenación del sistema por compensación.

Segundo.- Someter el proyecto y convenio a información pública durante el plazo de veinte días, para alegaciones, mediante anuncio que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, Boletín Oficial de la Provincia y en un periódico de la provincia de difusión corriente en la localidad.

Tercero.- Se notificará asimismo , individualmente a los propietarios afectados para que durante el plazo de veinte días , a partir del siguiente a la recepción de la correspondiente notificación, puedan examinar el proyecto elaborado y alegar ante esta Administración lo que estimen conveniente sobre el mismo.

4º.- DAR CUENTA DEL DECRETO DE SUPLENCIA DE LA ALCALDIA ENTRE LOS DIAS 10 A 15 DE ABRIL DE 2007.-

Se da cuenta de la siguiente Resolución de suplencia de la Alcaldía de fecha 3 de abril de 2007:

Resolución:

Debiendo ausentarme del término municipal durante los días 10 de abril al 15 de abril de 2.007 ambos incluidos , por medio de la presente:

RESUELVO:

Primero.- Delegar durante el expresado tiempo el ejercicio de las funciones inherentes al cargo de Alcalde , en la Segunda Teniente de Alcalde, Dña Elvira Ramirez Luján.

Segundo .- Notifíquese en forma a la interesada , publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia , y dése cuenta al Ayuntamiento Pleno , en la primera sesión que se celebre, todo ello de acuerdo a lo establecido en el art. 44 del Reglamento de Organización , Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

La Corporación toma conocimiento del referido Decreto.

5º.- APROBACION SI PROCEDE DE DOCUMENTO MARCO DE “PACTO LOCAL POR LA SOSTENIBILIDAD”.-

Dada cuenta de la documentación remitida por la Excma Diputación Provincial de Granada de fecha 20 de marzo de 2007, y del proyecto de acuerdo a adoptar en su caso por el Pleno, los cuales han sido informados favorablemente por la Comisión Municipal Informativa de Urbanismo, Obras , Servicios, Medio Ambiente y Trafico:

PROTOCOLO GENERAL “PACTO LOCAL POR LA SOSTENIBILIDAD”

No hay ninguna duda de que el modo de vida de nuestros pueblos y ciudades, en concreto el transporte, la producción industrial, la ocupación del suelo, el ocio o el consumo son, en buena medida, los responsables de muchos de los problemas ambientales que nos afectan, hoy en día. La manifestación territorial de este modelo es el de las ciudades extensas y difusas que demandan la utilización incesante de transporte individual motorizado, induciendo necesidades cada vez mayores de infraestructuras y espacios para el automóvil al que van aparejados altos niveles de contaminación atmosférica y la especialización y segregación del territorio urbano. Son las ciudades, por consiguiente, el marco donde estas manifestaciones de la insostenibilidad del sistema se manifiestan con mayor virulencia, y por tanto, donde debe invertirse la tendencia. Las comunidades locales tienen la posibilidad de revertir esta situación, deben actuar y tener un papel protagonista en los procesos de cambio del sistema a través de la implicación de los ciudadanos, de las administraciones y de los gobiernos locales, ya que no habrá un mundo sostenible sin entidades locales comprometidas con ello.

Es necesario comprender, que la actuación decidida en políticas ambientales con propuestas y soluciones solidarias de ámbito provincial es la clave para alcanzar el equilibrio ecológico, y la conservación del rico y frágil patrimonio natural de la provincia, y, consecuentemente, hacer de su territorio un espacio habitable, próspero y con perspectivas de desarrollo de sus habitantes, tanto de las actuales como de las futuras generaciones.

Las anteriores premisas ya fueron introducidas en las conclusiones de la *Cumbre de Río de Janeiro de 1992, sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*, en la que se diagnóstico, entre otras cosas, que una de las principales vías para poner remedio a la constante degradación ambiental del planeta, consistía en poner en marcha proyectos de acción local que redundasen en beneficio de toda la comunidad e, incluso, del resto de los habitantes del mundo. Esta idea se resume en el acertado lema: *Pensar globalmente, actuar localmente*, el cual se plasmó en el Convenio de la Agenda 21, concretamente en el principio que recomienda la elaboración de agendas y programas locales de desarrollo sostenible para que sean puestos en prácticas por las administraciones locales, con la ayuda de la ciudadanía, lo que posteriormente se ha llamado **Agendas 21 Locales**.

Como fruto de lo anterior en el año 1994 se celebró la *Primera Conferencia de Ciudades y Pueblos Sostenibles* en **Aalborg (Dinamarca)**, que reunió a 80 autoridades locales que firmaron la llamada *Carta de Ciudades Europeas hacia la Sostenibilidad* o *Carta de Aalborg*. En esta carta los municipios firmantes se comprometían a liderar la realización de Agendas 21 Locales en sus territorios, aportando relevancia al principio de *Pensar globalmente, actuar localmente*. De esta conferencia derivó la Campaña Europea de Ciudades y Poblaciones Sostenible encaminada a fomentar la adhesión de los gobiernos locales europeos a la Carta y los Compromisos de Aalborg.

Posteriormente, esta primera conferencia ha tenido prolongación en tres conferencias más, como serían Lisboa (1996), Hannover (2000) y Aalborg+10 (2004)

La *Segunda Conferencia de Ciudades y Pueblos Sostenibles* celebrada en **Lisboa**, realizó una evaluación de los progresos obtenidos hasta el año 1996, diseñando una serie de estrategias para poner en práctica los principios apuntados en la Carta de

Aalborg. Esta conferencia concluyó con la aprobación del Plan de Acción de Lisboa, donde se abogaba por pasar *de la Carta a la Acción*.

La *Tercera Conferencia Europea sobre Ciudades y Municipios Sostenibles* tuvo su efeméride en **Hannover**, en el año 2000, que concluyó con la *Declaración de Hannover de los líderes municipales en el umbral del siglo XXI*.

En el año 2002 se celebró en **Johannesburgo** la *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible*, en la que se pusieron por primera vez sobre la mesa las dificultades para la implantación de Agendas 21 Locales: pocos recursos, falta de voluntad política, acercamientos fragmentados y no coordinados, y perpetuación de los modelos derrochadores de producción y consumo. Sin embargo, la “Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible” reafirmó los principios estructurales y los compromisos con el desarrollo sostenible asentados desde Estocolmo (1972) hasta Río de Janeiro (1992) y se alude a la equidad intergeneracional, proponiendo el imperativo de un cambio de mentalidad y apostando por el multilateralismo.

La *Cuarta Conferencia Europea sobre Ciudades y Municipios Sostenibles* se volvió a celebrar en **Aalborg** como evaluación de los diez años transcurridos desde la aprobación de la *Carta de Ciudades Europeas hacia la Sostenibilidad*. Concluyó con la aprobación de una serie de compromisos que perseguían responsabilizar a los gobiernos locales con la consecución de un crecimiento económico sostenible, avanzando hacia la creación de unas sociedades más justas, equitativas y ambientalmente sostenibles. De esta forma se firmaron los 10 Compromisos de Aalborg, que constituyen el último hito europeo en cuanto a la sostenibilidad del medio urbano.

En nuestro ámbito regional el Consejo Andaluz para el Desarrollo Sostenible de Andalucía en el siglo XXI, aprobó las Bases para la Agenda 21 de Andalucía en el año 2000, sobre las cuáles se están elaborando multitud de procesos de Agenda 21 Local en la provincia. También, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias creó la *Red de Ciudades Sostenibles de Andalucía (RECSA)*, a la que se encuentran adheridos más de 60 municipios de la provincia, y la Diputación Provincial. Y, finalmente, a instancias de la Consejería de Medio Ambiente, se creó en el año 2003, el *Programa de Sostenibilidad Ambiental Urbana Ciudad 21*, del que forman

parte la Diputación de Granada y los primeros 13 municipios de la provincia, pioneros en trazar políticas locales sobre la base de una Agenda 21 Local.

Por tanto, este *Pacto Local por la Sostenibilidad* asume todos los principios mencionados anteriormente y parte del convencimiento de que el medio ambiente y el territorio deben ser los ejes transversales de cualquier política pública, en especial la preservación de los valores y recursos naturales, como ya viene expresado en el *Plan Estratégico Provincial*; de forma que los retos y objetivos de las futuras estrategias municipales deben elaborarse sobre la base del diálogo y la cooperación institucional, contando con los gobiernos locales, desde su proximidad al ciudadano, para mejorar la calidad de vida de los pueblos y ciudades de Granada.

Este Pacto servirá, igualmente, para apoyar las estrategias de medio ambiente que están siendo desarrolladas desde las entidades locales, posibilitando la extensión al ámbito supramunicipal, e incluso provincial, en aras de alcanzar la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible. De esta forma, será más factible alcanzar el necesario equilibrio territorial entre los municipios, como paso previo a plantear un desarrollo sostenible en la provincia, a través de la solidaridad intermunicipal y la cooperación entre todos ellos.

El apoyo tácito y la participación de los municipios en las políticas ambientales de la Diputación, ya iniciado con el nuevo marco de la concertación, tiene su continuidad y fortalecimiento a través de este *Pacto Local por la Sostenibilidad*, haciendo propias, la Diputación, las iniciativas que nazcan de los municipios, colaborando económica, jurídica y técnicamente en la materialización de sus planes y proyectos, derivados de la adopción de políticas sostenibles.

Será muy útil establecer unas directrices para el diseño de políticas sectoriales desde la óptica de la sostenibilidad, evitando, de esta forma, duplicar esfuerzos y, por el contrario, crear sinergias entre la Agenda 21 Local y el resto de políticas sectoriales municipales.

Para lo cual, es necesario definir unos límites, consensuados política y socialmente, que establezcan el marco de sostenibilidad en el cual deben desarrollarse esas políticas sectoriales; las cuáles, en el caso de las planteadas a nivel supramunicipal, deben alcanzar a todos los municipios de la provincia en igual proporción.

El planteamiento de soluciones en el ámbito supramunicipal puede ser muy útil en la medida en que muchas veces la problemática ambiental está incardinada en procesos muy complejos, que requieren soluciones a niveles técnica y territorialmente más amplios, para lo cual es conveniente crear mecanismos que favorezcan el intercambio y la solidaridad de las actuaciones puestas en marcha, evitando desequilibrios que puedan hacer peligrar los principios de la sostenibilidad.

Para el éxito de cualquier política o actuación ambiental es necesario fomentar la participación de la ciudadanía y los agentes sociales, y económicos, en la toma de

decisiones de los diferentes organismos, de forma que se tengan en cuenta diferentes puntos de vista que enriquezcan el diseño y ejecución del resto de políticas sectoriales.

Mediante este *Pacto Local por la Sostenibilidad*, las entidades locales de la provincia de Granada se suman desde la acción local al pensamiento y acción global por el desarrollo sostenible y declaran que para seguir escalando cotas hacia esta meta, se debe apostar por seguir trabajando en la línea de rigor, consenso político y social, cooperación, colaboración y coordinación entre agentes locales y Administraciones, concertación y participación de todos los municipios de la provincia y que ello forme parte fundamental de su estrategia de gobierno.

La finalidad del presente *Pacto Local por la Sostenibilidad*, basado en los principios de la Carta de Aalborg, es favorecer el desarrollo e implantación de Agendas 21 Locales en los municipios de Granada y la creación de la ***Red Granadina de Municipios hacia la Sostenibilidad***. Por ello, las entidades locales que aprueben el Pacto Local, se comprometen a trabajar conjuntamente en red, para alcanzar la consecución de los siguientes **objetivos**:

- **Constituir un instrumento de cooperación e intercambio para el desarrollo sostenible en los municipios de la provincia de Granada.**
- **Formación y sensibilización de técnicos y responsables municipales, como apoyo a la ejecución de políticas de sostenibilidad urbana en los municipios de Red.**
- **Apoyo a la realización y puesta en marcha de Agendas 21 Locales de la provincia.**
- **Promover el desarrollo de todas las fases de las Agenda 21 Locales ya iniciadas en la provincia e integradas en la Red, y realizar un seguimiento de su evolución.**
- **Integración de los diagnósticos ambientales municipales, en un proyecto común hacia la sostenibilidad para toda la provincia, como es la Agenda 21 Provincial.**

- **Consensuar un sistema de indicadores provinciales de sostenibilidad operativos y fiables, que faciliten el análisis interno y la comparación de los resultados del proceso de sostenibilidad provincial.**
- **Apoyo a la realización de Planes de Acción, potenciando actuaciones supramunicipales con una fuerte repercusión a escala local.**
- **Creación de un Registro Provincial de Sostenibilidad, donde se inscribirán en listas separadas aquellos municipios de la provincia que han firmado la Carta de Aalborg, comprometiéndose a realizar una Agenda 21 Local, por un lado, y, por otro, aquellos municipios que hayan iniciado la implantación de una Agenda 21 Local.**
- **Promover la puesta en común, de las actividades y experiencias de los municipios en la realización de sus Agendas 21, mediante la creación de foros anuales o semestrales, para los miembros de la Red, así como la colaboración con otras redes provinciales.**
- **Facilitar herramientas informativas que permitan potenciar el desarrollo sostenible de los municipios granadinos, a través de centros de documentación, publicaciones, boletines, etc.**
- **Favorecer la realización de proyectos pilotos demostrativos de varias experiencias en el campo de la sostenibilidad.**
- **Coordinación con la Red de Redes Andaluza por la Sostenibilidad, Red de Redes Estatal de Desarrollo Local Sostenible y la Red Europea de Ciudades Sostenibles, así como con otras redes de objetivos similares.**
- **Fomentar la participación de los agentes económicos y sociales de cada municipio en los procesos de Agenda 21 Local.**
- **Constituirse en nexo de unión entre las administraciones públicas y los agentes sociales, y económicos.**

Por todo lo expuesto, los municipios de la provincia de Granada interesados, deberán aprobar este Protocolo General “Pacto Local por la Sostenibilidad” y se adherirán a la *Red Granadina de Municipios hacia la Sostenibilidad*, según el modelo adjuntado de acuerdo plenario.

Por el Sr. Concejale Delegado de Urbanismo se informa sobre el contenido de la propuesta de acuerdo, que es la adhesión a la Red de Ciudades Sostenibles, y poner en funcionamiento la Carta de Aalborg y las medidas de la Agenda 21.

El Sr. Ortega Sánchez, portavoz del Grupo municipal del PA considera que a través de este acuerdo nos acogemos a la Agenda 21 y resalta la necesidad de coordinación de los municipios que se acojan a esta declaración, así como a la Carta de Aalborg, que en su opinión parece redactada para un mundo perfecto, siendo lo importante los pasos concretos que se den luego, con estas consideraciones su grupo municipal votara a favor de la adhesión a dichos documentos.

Por el Sr. Ruiz Vilchez , portavoz del Grupo municipal del PP, manifiesta que su grupo por coherencia con los pronunciamientos que han realizado en otros acuerdos adoptados en esta materia se adhieren a los documentos, aunque echan de menos más soluciones concretas y menos deseos genéricos.

Seguidamente el Pleno acuerda por unanimidad con diez votos favorables:

1. Aprobar el Protocolo General “Pacto Local por la sostenibilidad”.
2. Suscribir los compromisos Aalborg+10, Inspiración para el Futuro, y asumir los pronunciamientos y obligaciones que la misma supone.
3. Adherirse a la “Red Granadina de Municipios hacia la Sostenibilidad”, aceptando todas y cada una de las bases del Protocolo General.
4. Trasladar este acuerdo a la Diputación de Granada.

6º.- APROBACION PROVISIONAL DE LA MODIFICACION PUNTUAL DEL PPR 6 PARA POSIBILITAR LA CONSTRUCCION DE VIVIENDAS DE VPO EN PARCELA DE TITULARIDAD MUNICIPAL.-

Se da cuenta el expediente promovido por este Ayuntamiento de Cúllar Vega , para tramitar la Modificación Puntual del Plan Parcial Residencial PPR-7, redactada por la Arquitecta Dña. Eloisa Olmedo Torres y el Letrado D. Nicasio Angulo Jimenez referente a rebaja del aprovechamiento, que fue aprobada inicialmente mediante acuerdo plenario de fecha 25 de enero de 2007.

Realizada la información pública se ha presentado una alegación por parte de D. Antonio Quirós Donaire , la cual ha sido informada por los técnicos redactores en informe de fecha 23 de marzo de 2007.

Procede por tanto , llevar a cabo el pronunciamiento sobre la alegación presentada y realizar de acuerdo con lo que se determine, la aprobación provisional de dicha Modificación y disponer su remisión a la Delegación Provincial de Obras Públicas y Transportes de la Junta de Andalucía en Granada, para continuar la tramitación de la Modificación puntual del Plan Parcial.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Municipal Informativa de Urbanismo, Obras , Servicios , Medio Ambiente , Trafico y Seguridad.

Sometido a deliberación por el Sr. Concejal Delegado de Urbanismo se informa sobre la tramitación realizada en este punto del orden del día y manifiesta que presentada una alegación ha sido contestada con propuesta desestimatoria en los términos que constan en los informes.

El Sr.Ortega Sánchez, portavoz del Grupo municipal del PA, considera que se ha visto en la Comisión Informativa correspondiente y se pronunciará en el sentido que se ha dictaminado.

Por el Sr. Ruiz Vilchez, portavoz del Grupo municipal del PP, su grupo votará a favor de la aprobación, poniendo de relieve que ha sido una demanda de su partido en este mandato y en los anteriores.

Seguidamente sometida la propuesta de acuerdo a votación , se aprueba por unanimidad y mayoría absoluta, requerida en el art. 47,2, II) de la LRBRL , con diez votos a favor :

1º) Aprobar provisionalmente la Modificación puntual del Plan Parcial Residencial 6 tramitada por iniciativa de este Ayuntamiento , redactada por la Arquitecta Dña. Eloisa Olmedo Torres y el Letrado D. Nicasio Angulo Jimenez , referente a una manzana de titularidad municipal situada en dicho Plan Parcial para materializar en la misma un mayor número de viviendas que las previstas en el plan, sin aumentar la edificabilidad máxima permitida en las NN.SS. y con incremento de la superficie de equipamiento público, todo ello para posibilitar la construcción de viviendas de V.P.O. en dicha parcela, desestimando la alegación presentada por D. Antonio Quirós Donaire, por el motivo de que la reparcelación del Plan Parcial PPR6 tiene aprobación definitiva lo que es independiente de diversos recursos Contencioso Administrativos planteados en relación con la misma , y en cuanto a la parcela mínima que el Plan Parcial recoge la Ordenanza de Residencial Pareada y asume los criterios de ordenación recogidos en la ficha del Plan Parcial,y la modificación puntual supone justificadamente el cambio de ciertos parámetros relativos a la ordenación sin aumento de edificabilidad, y se ajusta a la parcela y tipología edificatoria de viviendas sometidas a régimen de protección oficial, y que las decisiones referidas al Patrimonio Público de suelo son de carácter político correspondiendo tomar decisiones sobre ello al Pleno del Ayuntamiento y sus representantes democráticamente elegidos.

2º) Remitir el expediente a la Delegación Provincial de Obras Públicas y Transportes de la Junta de Andalucía en Granada solicitando el informe preceptivo a que se refiere el art. 36, 2, c),1ª de la LOUA previo a la aprobación definitiva.

7º.-OBRAS PFEA ORDINARIO PARA 2007.-

Dada cuenta de las instrucciones recibidas de la Dirección Provincial del INEM para la realización de obras y servicios, en base a la colaboración del INEM con las Corporaciones Locales para la lucha contra el paro, y teniendo en cuenta la documentación elaborada por el Técnico Municipal.

Visto que ha sido informada favorablemente la propuesta de acuerdo por la Comisión Municipal Informativa de Urbanismo, Obras, Servicios, Medio ambiente y Tráfico.

Por el Sr. Alcalde se expone que los caminos agrícolas, así como las acequias, ya se han acometido en años anteriores y se han terminado salvo la rivera del río Dilar que es competencia de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, por lo que ahora se propone el adecentamiento de calles para realizar las inversiones y subvenciones del PFEA.

Seguidamente el Pleno acuerda por unanimidad con diez votos a favor:

Primero.- Aprobar la Memoria redactada por el Técnico Municipal, así como su realización por administración directa, dado el fin de estos fondos de combatir el desempleo.

La Memoria que queda afecta al PROGRAMA FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO es la siguiente:

- Mejora y acondicionamiento de jardines y acerado en el término municipal de Cúllar Vega.

Segundo.- Solicitar del INEM, como subvención a fondo perdido 13.929,00 Euros, para financiar costes salariales derivados de la contratación de la mano de obra.

Tercero.- Realizar cuantas gestiones sean necesarias a los efectos de realización de dichas con destino a la adquisición de materiales para las citadas obras. obras para solicitar una subvención a fondo perdido por un importe de 5.571,60 Euros

Cuarto.- Remitir este acuerdo a INEM para que surta sus efectos correspondientes.

8º.- SOLICITUD DE SUBVENCION A LA CONSEJERIA DE IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL PARA GIMNASIA Y YOGA PARA MAYORES.-

Dandose la posibilidad de acogerse este Ayuntamiento a una subvención de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social dentro de la convocatoria de ayudas públicas que dicho Organismo ofrece para el año 2.007, de acuerdo con la Orden de 15 de febrero de 2.007 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 53, de 15 de marzo de 2.006).

Dada cuenta de la Memoria y demás documentación elaborada por los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

Informada por la Comisión Municipal Informativa de Economía, Hacienda, Personal, Tráfico y Seguridad.

El Pleno acuerda por unanimidad con diez votos favorables:

1º) Solicitar a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social una subvención de 2.636,79 Euros para PROYECTO DE GIMNASIA Y YOGA MAYORES , de acuerdo con la memoria presentada para una actividad que importa en total 3.295,58 Euros , que tiene como finalidad la establecida en dicha Memoria, aportando este Ayuntamiento 659,19 Euros a la actividad.

3º) Remitir esta Resolución municipal , junto con la demás documentación que con carácter general y específico se solicita en la Orden citada , a la Consejería de para la Igualdad y Bienestar Social a los efectos correspondientes.

9º.- SOLICITUD DE SUBVENCION A LA CONSEJERIA DE IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL PARA MANUALIDADES PARA MAYORES.-

Dandose la posibilidad de acogerse este Ayuntamiento a una subvención de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social dentro de la convocatoria de ayudas públicas que dicho Organismo ofrece para el año 2.007, de acuerdo con la Orden de 15 de febrero de 2.007 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 53, de 15 de marzo de 2.006).

Dada cuenta de la Memoria y demás documentación elaborada por los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

Informada por la Comisión Municipal Informativa de Economía, Hacienda, Personal, Tráfico y Seguridad.

El Pleno acuerda por unanimidad con diez votos favorables:

1º) Solicitar a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social una subvención de 4.960 Euros para PROYECTO DE MANUALIDADES PARA MAYORES , de acuerdo con la memoria presentada para una actividad que importa en total 3.295,58 Euros , que tiene como finalidad la establecida en dicha Memoria, aportando este Ayuntamiento 1.240 Euros a la actividad.

3º) Remitir esta Resolución municipal , junto con la demás documentación que con carácter general y específico se solicita en la Orden citada , a la Consejería de para la Igualdad y Bienestar Social a los efectos correspondientes.

10º.- SOLICITUD DE SUBVENCION A LA CONSEJERIA DE IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL PARA TEATRO PARA MAYORES.-

Dandose la posibilidad de acogerse este Ayuntamiento a una subvención de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social dentro de la convocatoria de ayudas públicas que dicho Organismo ofrece para el año 2.007, de acuerdo con la Orden de 15 de febrero de 2.007 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 53, de 15 de marzo de 2.006).

Dada cuenta de la Memoria y demás documentación elaborada por los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

Informada por la Comisión Municipal Informativa de Economía, Hacienda, Personal, Tráfico y Seguridad.

El Pleno acuerda por unanimidad con diez votos favorables:

1º) Solicitar a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social una subvención de 4.960 Euros para PROYECTO DE TEATRO PARA MAYORES , de acuerdo con la memoria presentada para una actividad que importa en total 6.200 Euros , que tiene como finalidad la establecida en dicha Memoria, aportando este Ayuntamiento 1.240 Euros a la actividad.

3º) Remitir esta Resolución municipal , junto con la demás documentación que con carácter general y específico se solicita en la Orden citada , a la Consejería de para la Igualdad y Bienestar Social a los efectos correspondientes.

11º.- SOLICITUD DE SUBVENCION A LA CONSEJERIA DE IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL PARA PROGRAMA DE EMIGRANTES E INMIGRANTES. INTERVENCION SOCIAL EN EL COLECTIVO DE PERSONAS INMIGRANTES.-

Dandose la posibilidad de acogerse este Ayuntamiento a una subvención de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social dentro de la convocatoria de ayudas públicas que dicho Organismo ofrece para el año 2.007, de acuerdo con la Orden de 15 de febrero de 2.007 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 53, de 15 de marzo de 2.006).

Dada cuenta de la Memoria y demás documentación elaborada por los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

Informada por la Comisión Municipal Informativa de Economía, Hacienda, Personal, Tráfico y Seguridad.

El Pleno acuerda por unanimidad con diez votos favorables:

1º) Solicitar a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social una subvención de 22.248,96 Euros para PROYECTO DE EMIGRANTES E INMIGRANTES INTERVENCIÓN SOCIAL EN EL COLECTIVO DE PERSONAS INMIGRANTES , de acuerdo con la memoria presentada para una actividad que importa en total 27.811,20 Euros , que tiene como finalidad la establecida en dicha Memoria, aportando este Ayuntamiento 5.562,24 Euros a la actividad.

3º) Remitir esta Resolución municipal , junto con la demás documentación que con carácter general y específico se solicita en la Orden citada , a la Consejería de para la Igualdad y Bienestar Social a los efectos correspondientes.

Antes de iniciarse la tramitación del punto siguiente se incorpora a la sesión la Sra. Concejala Dña Asunción Pérez Cotarelo.

12º.- RECTIFICACION DE ERROR EN ANTERIOR ACUERDO PLENARIO DE 29 DE MARZO DE 2007 SOLICITANDO ESCUELA TALLER CULLARVEGA.-

El Pleno del Ayuntamiento de Cúllar Vega con fecha 29 de marzo de 2007, ha acordado ratificar el Decreto de la Alcaldía de fecha 9 de marzo de 2007 , sobre solicitud de Escuela Taller Cúllar Vega al Servicio Andaluz de Empleo. Advertido posteriormente un error en dicho acuerdo se propone por la Alcaldía adoptar nuevo acuerdo subsanado dicho error.

Visto que la propuesta de acuerdo ha sido informada favorablemente por la Comisión Municipal Informativa de Economía de 20 de abril de 2007.

Seguidamente el Pleno acuerda por unanimidad con diez votos favorables, subsanar el error advertido en el anterior acuerdo plenario y en consecuencia:

Primero.- Aprobar el Proyecto de Escuela Taller “ Cúllar Vega ” con las especialidades de pintura, jardinería y solado alicatado, con un coste total de 652,387,20 euros.

Segundo .- Solicitar del SAE , como subvención a fondo perdido de 592.271,52 Euros , para financiar costes salariales derivados del proyecto.

Tercero .- Comprometerse este Ayuntamiento a la aportación de 60.115,68 Euros.

Cuarto .- Remitir este acuerdo al Servicio Andaluz de Empleo para que surta los efectos correspondientes.

13º.- APROBACION DEFINITIVA DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO MUNICIPAL DE LA MUJER.-

Dada cuenta del expediente tramitado para la aprobación del Reglamento del Consejo Municipal de la Mujer.

Teniendo en cuenta que durante el periodo de información publica no se han presentado sugerencias ni alegaciones al texto aprobado inicialmente por el Pleno habiendo sido publicada al aprobación inicial en el B.O. de la Provincia de Granada nº 48 de fecha 12 de marzo de 2007.

Sometido el asunto a deliberación por la Sra. Pérez Cotarelo portavoz del Grupo municipal de IULV-CA, se pregunta sobre si los partidos políticos puede participar en el Consejo, ya que la Presidenta de la Asociación entendía que no, ha comprobado que vienerecogido.

El Sr. Ruiz Vilchez, portavoz del Grupo municipal del PP, se esta ante la aprobación definitiva del Reglamento este acuerdo abre el camino a la participación y desarrollo del Consejo municipal de la mujer.

Seguidamente el Pleno acuerda por unanimidad con oncevotos favorables:

1º) Aprobar definitivamente el Reglamento del Consejo Municipal de la Mujer cuyo texto es el siguiente:

REGLAMENTO DEL CONSEJO MUNICIPAL DE LA MUJER DE CÚLLAR VEGA

CAPITULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.

1. El Consejo Municipal de la Mujer es el órgano máximo de participación democrática de las mujeres del municipio de Cúllar Vega y de sus asociaciones en los asuntos municipales y gozará de autonomía con respecto a la corporación local.
2. El Consejo se regirá por el presente Reglamento y las demás disposiciones que le sean de aplicación (el Reglamento Orgánico Municipal o el Reglamento Municipal de Participación Ciudadana, si los hubiera).

Artículo 2.

El Consejo Municipal de la Mujer tendrá como finalidad la elaboración de estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural, educativa y social del Municipio de Cúllar Vega.

Artículo 3.

1. Para la consecución de los fines del artículo anterior el Consejo Municipal de la Mujer realizará las siguientes funciones:

- a) Fomentar la prestación de servicios específicos en favor de la mujer.
 - b) Promover la elaboración y divulgación de estudios sobre la situación de la mujer en el municipio de Cúllar Vega cuyos resultados sirvan de base a cualquier tipo de actuación.
 - c) Estudiar, promover y difundir las actuaciones municipales que contribuyan al desarrollo efectivo de los derechos de la mujer y realizar propuestas de reformas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten la igualdad real y efectiva de ambos sexos.
 - d) Potenciar la participación de las mujeres en los asuntos municipales y fomentar el asociacionismo para la defensa de sus intereses.
 - e) Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones y demás entidades que lleven a cabo actividades de promoción de la mujer.
 - f) Proponer y fomentar la adopción de programas de atención a la mujer y de actuaciones que contribuyan a la eliminación de la discriminación directa o indirecta en todos los ámbitos de la vida.
 - g) Proponer la realización de campañas de sensibilización e información en todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres.
 - h) Aquellas otras funciones tendentes a conseguir una mayor atención y bienestar social de las mujeres.
 - i) Velar por el cumplimiento de acuerdos de Pleno en medidas y actuaciones de especial incidencia sobre las mujeres (en especial el “I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres” y el “I Plan de Medidas contra la violencia hacia las mujeres”).
 - j) Actuar como receptor de Información Municipal comunicando y difundiendo dicha información a los distintos colectivos de Mujeres.
 - k) Denunciar las conductas que impliquen discriminación directa hacia las mujeres en distintos ámbitos de la vida y que se produzcan en el municipio de Cúllar Vega.
2. Las funciones del Consejo Municipal de la Mujer se ejercerán mediante la emisión de dictámenes, informes o peticiones y no serán vinculantes para los Órganos de Gobierno Municipales.

Artículo 4.

1. El Ayuntamiento facilitará los medios oportunos para el cumplimiento de las funciones del Consejo de la Mujer y su adecuado funcionamiento.
2. El Consejo dispondrá de un presupuesto apropiado en función de la programación de sus actividades, dependiente de la Concejalía de la Mujer..

3. En ningún momento, ningún miembro percibirá ningún tipo de remuneración económica por su participación en el Consejo.
4. El Ayuntamiento facilitará una sede apropiada para las reuniones del Consejo Municipal de la Mujer.

CAPITULO II COMPOSICIÓN

Artículo 5.

1. Podrán formar parte del Consejo Municipal de la Mujer:
 - a) Las asociaciones o entidades de mujeres reconocidas legalmente y que figuren inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones de Cúllar Vega.
 - b) Las secciones de Mujer de asociaciones o colectivos de diversa índole que tengan reconocida estatutariamente o por acuerdo de sus Órganos de Gobierno, autonomía funcional. Además de organizaciones ciudadanas que desarrollen trabajos encaminados a conseguir los objetivos generales del Consejo.
 - c) Las Asociaciones de Vecinos del Municipio.
 - d) Las Secretarías o Áreas de la Mujer de los sindicatos.
 - e) Los partidos políticos con representación en la Corporación Municipal.
 - f) Representantes de otros Consejos Locales si los hubiera.
 - g) Cualquier colectivo que tenga entre sus integrantes a mujeres.

Artículo 6.

1. La integración de las asociaciones o entidades en el Consejo Municipal de la Mujer se hará, previa solicitud, por acuerdo de la Comisión Ejecutiva y posterior ratificación de la Asamblea General.
2. Deberán reunir para ello las condiciones siguientes:
 - a) No perseguir fines lucrativos.
 - b) Figurar inscritas en el Registro General de Asociaciones o Registro correspondiente, en su caso.
3. Podrán admitirse en la forma establecida en el apartado 1 miembros observadores con voz pero sin voto, previo informe del Consejo Municipal de la Mujer.

Artículo 7.

- Las asociaciones o entidades deberán aportar con la solicitud los siguientes datos:
- a) Estatutos de la asociación o entidad y/o acuerdo de los órganos de gobierno reconociendo autonomía funcional a secciones o colectivos organizados de mujer.
 - b) Número de Inscripción en el Registro General de Asociaciones.
 - c) Nombre de las personas que ocupen los cargos directivos
 - d) Domicilio social.
 - f) Nombre de las representantes de la asociación o entidad en el Consejo Municipal de la Mujer.

- g) Certificado del número de socias/os.
- h) Cualquier modificación de los datos aportados deberán notificarse a la Secretaría del Consejo dentro del mes siguiente al que se produzca.

Artículo 8.

1. Se perderá la cualidad de miembros por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Disolución de la asociación.
 - b) Voluntad propia.
 - c) Por causar baja en el Registro General de Asociaciones.
 - d) Por falta de asistencia de todas sus representantes tres veces consecutivas a la Asamblea General.
 - e) No comunicar en los plazos establecidos la modificación de los datos a que se refiere el artículo 7.
 - f) Por el incumplimiento reiterado del presente reglamento, los acuerdos de los Órganos de Gobierno y la perturbación grave del funcionamiento del Consejo.
2. Dicha pérdida será acordada por la Asamblea General a propuesta de la Comisión Ejecutiva, una vez tramitado el expediente oportuno en el que habrá de darse audiencia a la Asociación.

**CAPITULO III
ÓRGANOS DE GOBIERNO**

Artículo 9.

El Consejo Municipal de la Mujer contará con los siguientes órganos de gobierno:

- a) La Asamblea General.
- b) La Comisión Ejecutiva.

Artículo 10.

El órgano superior del Consejo es la Asamblea General, que tendrá la siguiente distribución:

- a) Una persona que ejercerá la Presidencia del Consejo.
- b) Una persona que ejercerá la Vicepresidencia del Consejo.
- c) Dos representantes por cada una de las Asociaciones, entidades, organizaciones ciudadanas y áreas sindicales
- d) Representantes de cada uno de los Consejos Locales, si los hubiera.
- e) Representantes de los grupos políticos municipales, especialmente los que estén en las Comisiones de Información de la Mujer.
- f) Cada Asociación, Organización o Grupo designará a sus propias representantes y suplentes (hasta 2 ó 4).
- g) El Consejo estará formado por mujeres preferentemente, salvo imposibilidad manifiesta.

Artículo 11.

Corresponde a la Asamblea General:

- a) Señalar las líneas generales de actuación del Consejo.

- b) Elegir y cesar a los miembros de la Comisión Ejecutiva, por mayoría absoluta en primera convocatoria y simple en segunda, salvo la/el Presidenta/e.
- c) Crear las Comisiones de Trabajo que estime oportunas a propuesta de la Comisión Ejecutiva.
- d) Proponer al Consejo la modificación del presente Reglamento, previo acuerdo favorable de la mayoría absoluta de las personas integrantes de la Asamblea.
- e) Aprobar, si procede, el Programa anual de actividades a desarrollar y la Memoria anual.
- f) Aprobar, si procede, el proyecto de presupuesto y el programa anual de actividades, y llevarlo a Pleno del Ayuntamiento para su aprobación definitiva.
- g) Controlar, supervisar e impulsar la tarea de los demás órganos del Consejo y aprobar la incorporación de nuevas Asociaciones, previo informe de la Comisión Ejecutiva.
- h) Cualesquiera otras que, correspondiendo al Consejo, no estén expresamente atribuidas a otros órganos.

Artículo 12.

1. La Comisión Ejecutiva está integrada por la/el Presidenta/e que será la Alcaldesa o Alcalde o la persona en quien delegue estas funciones, y las/os vocales.
2. Vocales: Una/o por grupo político con representación municipal, excepto la persona que ocupe la presidencia y una/o por sindicato, si lo hubiera.
3. El resto de vocales serán elegidos democráticamente por la Asamblea General, siempre superando en uno al número total de cargos de la Presidencia, Grupos Políticos y sindicatos, si los hubiera.
4. La Vicepresidencia será elegida democráticamente por la Comisión Ejecutiva por las/os vocales que forman parte de la misma.
5. Los cargos tendrán una duración de cuatro años coincidentes con los periodos del mandato de la Corporación.

Artículo 13.

Corresponde a la Comisión Ejecutiva la gestión ordinaria del Consejo Municipal de la Mujer, así como la preparación de los asuntos que deba conocer la Asamblea General.

Artículo 14.

1. La elección se realizará mediante votación por papeleta en la que se recogerán las diferentes personas candidatas, que deberán presentar su candidatura con una antelación de al menos quince días.
2. Cada miembro de la Asamblea votará a una/o sola/o candidata/o de cada grupo, salvo las/os Vocales que se votarán a tres de los presentados, recayendo la elección, por orden necesario, en aquellos que obtengan mayor número de votos.
3. Si se produjera empate para alguno de los cargos se procederá a celebrar nueva votación entre los aspirantes al mismo.

Artículo 15.

Se pierde la condición de miembros de la Comisión Ejecutiva por las causas

reguladas en el artículo 7, de este Reglamento y por revocación del mandato de la Entidad que representa. En tales casos en la próxima Asamblea General que se celebre se elegirá el cargo vacante de entre las/os candidatas/os que se presenten.

Artículo 16.

Son atribuciones de la Presidencia:

- a) Representar al Consejo y dirigir su actividad.
- b) Convocar las sesiones y fijar el orden del día.
- c) Presidir las sesiones, dirigir las deliberaciones y dirimir las votaciones en caso de empate.
- d) Dar posesión de sus cargos a los miembros de la Comisión Ejecutiva.
- e) Resolver, oída la Comisión Ejecutiva las dudas que se susciten en la aplicación del presente Reglamento.
- f) Mantener informada a la Corporación de los acuerdos del Consejo Municipal de la Mujer.
- g) Cualquier otra que le encomiende la Asamblea General.

Artículo 17.

1. La persona que sustente el cargo de la Vicepresidencia sustituirá a la Presidenta/e en casos de vacante, ausencia o enfermedad y realizará las funciones que ésta le delegue.
2. La Delegación de funciones en la Vicepresidencia por parte de la/el Presidenta/e se pondrá en conocimiento de la Asamblea General y la Comisión Ejecutiva.

CAPITULO IV
COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 18

1. En el Consejo Municipal de la Mujer podrán crearse Comisiones de Trabajo por la Asamblea General, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, para el estudio de asuntos concretos de carácter específico, que serán presentados como informes,
2. Los informes de las Comisiones de Trabajo no tendrán carácter vinculante para los Órganos de Gobierno del Consejo hasta no ser aprobados por la Asamblea General.

Artículo 19.

Las Comisiones de Trabajo estarán integradas por las personas miembros del Consejo que proponga la Comisión Ejecutiva. Podrán solicitar a través de la/el Presidenta/e del Consejo la asistencia técnica que consideren oportuna.

CAPITULO V
LA SECRETARÍA

Artículo 20.

La Secretaría es el órgano al que compete la gestión administrativa de los asuntos

del Consejo Municipal de la Mujer y la asistencia al mismo.

Artículo 21.

La persona que esté a cargo de la Secretaría será designada por la Presidencia del Consejo.

Artículo 22.

La Secretaría actuará con voz pero sin voto bajo la superior autoridad de la Presidencia.

Artículo 23.

Las funciones de la Secretaría son:

- a) Confeccionar y enviar las comunicaciones de las reuniones.
- b) Levantar acta de las sesiones.
- c) Llevar de forma actualizada el Registro de miembros y representantes de los distintos Órganos, así como de las altas y bajas.
- d) Suscribir las actas de los Órganos de Gobierno.
- e) Emitir certificaciones de los acuerdos del Consejo Municipal de la Mujer.
- f) Custodiar y remitir copia de las actas al Ayuntamiento.
- g) Aquellas que le sean encomendadas por los órganos de Gobierno.

CAPITULO VI

FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DEL CONSEJO

Artículo 24.

1. La Asamblea General se reunirá con carácter ordinario dos veces al año y con carácter extraordinario cuando lo estime oportuno la Comisión Ejecutiva o a solicitud de un tercio de los miembros de la misma.
2. La Comisión Ejecutiva se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y, de forma extraordinaria cuantas veces considere necesario, a propuesta de un tercio de su integrantes.

Artículo 25.

1. Las sesiones de la Asamblea General y la comisión Ejecutiva serán convocadas por la Presidencia.

2. Las sesiones ordinarias habrán de ser convocadas con diez días de antelación y las extraordinarias con 48 horas.

Quedarán válidamente constituidas cuando asista un tercio del número legal de miembros.

En todo caso, es necesario la presencia de la/el Presidenta/e y de la/el Secretaria/o, o de quienes legalmente les sustituyan.

3. La convocatoria deberá contener el Orden del Día, la fecha, hora y lugar de su celebración, e ir acompañada, en su caso, de la documentación suficiente.

Artículo 26.

A las reuniones podrán asistir personal técnico o representantes de entidades

relacionados con los asuntos a tratar con voz pero sin voto, previa autorización de la Comisión Ejecutiva.

Artículo 27.

1. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes, salvo que alguna disposición exija mayoría absoluta.
2. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos son más que los negativos.
3. Se entenderán por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos son más de la mitad del número legal de miembros.
4. El voto es personal e indelegable. No se admitirá voto por correo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La modificación total o parcial de este Reglamento, así como la disolución del Consejo Municipal de la Mujer, se producirá por acuerdo de la Asamblea General o por acuerdo de Pleno Municipal.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigor una vez cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

2º) Publicar este Reglamento en el B.O. de la Provincia de Granada para que surta sus efectos correspondiente y para su aplicación.

14º.- ACUERDO CONVENIO CON EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.-

Visto el proyecto de acuerdo convenio con personal funcionario y laboral para 2007, que ha sido informado por la Comisión Municipal Informativa de Economía.

Por el Sr. Alcalde se expone se ha mantenido una negociación para acordar un Acuerdo Convenio sobre condiciones de trabajo del Personal funcionario y laboral año 2007, y que había anteriormente un convenio para el personal laboral y los funcionarios no tenían acuerdo; en el proyecto se ha tenido en cuenta la normativa legal vigente. Por el Sr. Alcalde se informa sobre los funcionarios y personal laboral que ha participado en la negociación, y finaliza haciendo referencia a la necesidad de que se proceda a la publicación y a la necesidad de cumplir con la normativa de tramitación.

La Sra. Pérez Cotarelo, portavoz del Grupo municipal de IULV-CA, expresa que tal y como dijo en la Comisión Informativa IU apoya el objetivo del convenio y está de acuerdo con el mismo; manifiesta su malestar por no contar con la participación de los grupos políticos municipales para trabajar en la elaboración del convenio, aunque considera que no ha presentado tantos problemas como el anterior en el que se trabajó mucho y le hubiera gustado participar en la negociación, reconoce que el

Sr. Alcalde le manifestó que era el equipo de gobierno quien negociaba lo cual no es justificación para ella, teniendo en cuenta que se presenta al final de la legislatura, y que no tiene por que repercutir necesariamente en los votos.

El Sr. Alcalde considera que por la dinámica del Ayuntamiento y su experiencia sindical estos convenios se negocian siempre con el equipo de gobierno, que ha informado a los grupos políticos de la marcha de las negociaciones y no hubiera habido inconveniente que hubieran intervenido los grupos, por lo que acepta y asume la crítica manifestada.

El Sr. Ortega Sanchez, portavoz del Grupo municipal del PA, indica que su grupo se adhiere a las quejas manifestadas por la Sra. Portavoz de IU, y cree que hay un equilibrio entre funcionarios y empleados laborales por lo que le gusta a su grupo que sean conjuntos los acuerdos.

Por el Sr. Ruiz Vilchez, portavoz del Grupo municipal del PP, se indica que su grupo se adhiere a la indignación manifestada por los grupos de IU y PA, y no está de acuerdo en dar carta blanca al equipo de gobierno para negociar y que esta no es la dinámica para negociar y debería haber contado con los grupos. En relación con los funcionarios se aplica el reglamento para los funcionarios públicos aunque no haya acuerdo marco, y que el dar un sí razonable por su grupo no hubiera habido inconveniente pero no puede aprobar algo que se hace de espaldas a su intervención.

El Sr. Alcalde considera que en el caso del Ayuntamiento de Granada el convenio lo negocia el equipo de gobierno del PP y que el acuerdo se ha realizado por voluntad de los propios trabajadores del Ayuntamiento. El Sr. Ruiz Vilchez expresa que no está en contra de las aspiraciones de los funcionarios sino por la forma en que ha llevado esto el equipo de gobierno. El Sr. Alcalde entiende que el no que se da por el Grupo municipal del PP sería al propio convenio.

Seguidamente el Pleno acuerda por mayoría con ocho votos a favor de las Sras y Sres Concejales y Concejales de los Grupos municipales del PSOE (5 votos), PA (2 votos) e IULV-CA (1 voto) y tres votos en contra de los Sres Concejales del Grupo municipal del PP:

Primero.- Aprobar el Convenio Colectivo con el personal laboral de este Ayuntamiento siendo el texto del mismo el siguiente:

**ACUERDO-CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO
DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL AÑO 2.007**

TÍTULO I

CONSTITUCIÓN Y BASES.

Artículo 1º. Ámbito de aplicación y Vigencia:

El presente Acuerdo-Convenio es de aplicación al personal funcionario (de carrera o interino) y personal laboral, del Ayuntamiento de Cullar Vega, entrando en vigor desde la firma del convenio hasta su fecha de vencimiento a 31 de Diciembre de 2.007 , sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo en él se establezcan.

Artículo 2º. Denuncia y prórroga:

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo-Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Acuerdo-Convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Acuerdo-Convenio las partes no hubiesen negociado un nuevo Acuerdo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Acuerdo-Convenio determine respecto a su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas en el Acuerdo-Convenio, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación. Las disposiciones legales más favorables prevalecerán sobre el presente Acuerdo-Convenio.

En caso de que la autoridad competente anule alguna cláusula del Acuerdo-Convenio, quedará vigente el resto y solo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

Artículo 3º. Principio de norma más favorable.

Las condiciones establecidas en este Acuerdo-Convenio se considerarán mínimas y por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o acuerdos plenarios más favorables al personal sujeto al mismo, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente acuerdo, así como las mejoras establecidas en cualesquiera disposiciones, cualquiera que sea su rango, y todas aquellas situaciones colectivas que, comparadas analítica y globalmente sean superiores a la del presente Acuerdo-Convenio, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el personal funcionario y laboral.

Artículo 4º. Comisión Mixta Paritaria:

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por cuatro responsables de la Corporación y cuatro representantes de los trabajadores (dos funcionarios y dos laborales). De no haber Delegados de Personal o Sindicales , su puesto lo ocupará otro Funcionario designado por la mayoría de los mismos. Ambas partes podrán designar un asesor/a para estar presente en las reuniones de dicha Comisión Mixta.

En el caso de que los temas a tratar o resolver coincidan con materias técnicas o específicas, la Comisión Mixta Paritaria podrá contar con la presencia de un Asesor especialista. Las Funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto del acuerdo en su aplicación práctica.
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo-Convenio con excepción de las que requieran intervención de los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento.
- c) Facultad de nombramiento de árbitros, de acuerdo con lo establecido en el Art. 38 de la Ley 9/87, de 12 de mayo.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Acuerdo-Convenio.
- e) Propuesta de valoración de aquellos puestos de trabajo no especificados en la relación de Puestos de Trabajo, así como revisar el sistema de valoración, contratación y promoción para evitar la discriminación sexista o por minusvalía.
- f) Analizar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el cumplimiento del principio de no-discriminación.
- g) Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades eliminando por tanto usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de los trabajadores.
- h) Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- i) Revisión puntual del Acuerdo-Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.
- j) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del acuerdo o vengán establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.
- k) La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso y lo solicite una de las partes (Representantes o Corporación), debiendo levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos. A tal fin podrá ser convocada con una antelación mínima de 48 horas por cualquiera de las partes fijando la hora de la celebración. Si la reunión no se celebre por falta de asistencia de la parte convocada se entiende que la misma notificación habilita para una celebración 24 horas después. Si tampoco asistiese a esta última se tendrá por celebrada sin acuerdo, quedando expedita la vía en revisión administrativa y judicial que corresponda.
- l) Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Acuerdo, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/87 de Órganos de Representación y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- m) Designación del vocal o vocales en los tribunales de selección, en representación de los trabajadores de este Ayuntamiento.
- n) El presente Acuerdo-Convenio , será firmado por las partes negociadoras , y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Ayuntamiento Pleno después de la firma. El Acuerdo-Convenio será publicado en el BOP.

Artículo 5º. Organización del Trabajo.

La organización práctica del trabajo corresponderá a la Corporación. Una vez elaborado y propuesto el Organigrama Funcional y Administrativo, instrumento de organización y división del trabajo, los representantes del Personal sujeto al presente Acuerdo-Convenio, tendrán las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración de cualquier organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.
- b) Emitir informe sobre traslado total o parcial de las instalaciones, así como de la modificación de éstas y de la dotación de mobiliario y útiles de trabajo, y sobre los

traslados de personal que supongan para los afectados disminución de haberes complementarios.-

- c) La asistencia a la Comisión Informativa de Personal, con voz y sin voto, cuando se aborden asuntos relacionados con la Función Pública. A tal efecto será convocado por la citada, bajo los mismos criterios que el resto de miembros que la conforman.
- d) Conocer todos los puestos de trabajo vacantes en dicho organigrama y plantilla municipal.
- e) Todas las Jefaturas incluidas en el organigrama serán cubiertas mediante libre designación de acuerdo con el art 20.1 b) LMRFP o concurso de méritos interno de acuerdo con el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional RD 364/1.995, salvo lo que disponga la legislación vigente.
- f) Todas aquellas otras competencias que con relación a esta materia le vengan atribuidas legalmente.

TÍTULO II

NORMAS SOBRE INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CESE.

Capítulo I : Ingreso.

Artículo 6º.- Principios aplicables a la selección de personal.

El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo- Convenio al Ayuntamiento, se realizará previa Oferta Pública de empleo mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Las necesidades eventuales o temporales se cubrirán mediante nombramientos interinos o por cualquier de las modalidades establecidas en el estatuto de los trabajadores para el contrato de trabajo de duración conforme a lo que establezca la legislación vigente, en atención a la naturaleza de la plaza.

En los Tribunales de selección se constituirán por 5 miembros, figurarán como vocalías, con voz y voto, 1 funcionario/laboral como mínimo, y dos cuando la selección lo aconseje, siendo designado por la Comisión Mixta Paritaria, que deberán tener un nivel

de titulación/categoría, igual o superior al exigido para el ingreso en la categoría de que se trate.

Artículo 7º. - Normas aplicables a la selección.

El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a las reglas establecidas por el RD 896/91, de 7 de junio, por el que se aprueban las Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local y por el RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Artículo 8º. - Plantilla de Personal y Oferta Pública de Empleo.

1. Con la aprobación del Presupuesto del Ayuntamiento, se aprobará la plantilla del personal, Las plazas vacantes de la misma que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La Oferta podrá especificar tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.
2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla como consecuencia de jubilaciones, excedencias voluntarias, y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal, se cubrirán en la Oferta de Empleo inmediata, de conformidad con lo establecido en el artº 15 de la Ley 30/84 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y siempre que se den circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe de los representantes del personal.
3. La propuesta de plantilla y de Oferta Pública de Empleo se informará previamente por la Comisión Mixta Paritaria para ser elevada al Alcalde, para su aprobación
4. El Ayuntamiento reservará en las convocatorias de procesos selectivos en ejecución de la Oferta de Empleo Público, que por sus características lo permitan, un 5% del total de plazas de la oferta anual para personas con minusvalías, que permitan alcanzar, progresivamente, el 2% de la plantilla.

Artículo 9º. Unificación del Régimen Jurídico del personal.

El personal funcionario y laboral se regirá por la legislación vigente en materia de función pública y legislación laboral aplicable, respectivamente.

Artículo 10º. Protección al Empleo.

Durante la vigencia de este Acuerdo-Convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y, consecuentemente, cooperar a la estabilidad del empleo, la Comisión Mixta Paritaria examinará los casos que puedan responder a necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se incluyan en la Oferta Pública de Empleo y se cubran reglamentariamente.

Capítulo II : Promoción Interna.

Artículo 11º. Promoción Interna .

El Ayuntamiento de Cullar Vega facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los funcionarios y los laborales deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, haber prestado servicios efectivos, durante al menos dos años, como funcionario de carrera o como personal laboral en cuerpos o escalas del grupo de titulación inmediatamente inferior al del cuerpo o escala al que pretendan acceder, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Ministerio de Administraciones Públicas o el órgano competente de las demás Administraciones públicas.

A estos efectos, se exonerará del pago de derechos de exámenes, y de pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el Cuerpo o Escala de origen.

Se propiciarán mecanismos que faciliten únicamente la promoción interna estable respetando en todo caso la legislación vigente.

La promoción interna estable deberá ser un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los funcionarios públicos, personal laboral y sus niveles de motivación e integración.

La promoción se basará en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera administrativa desarrollada, la formación y la cualificación adquiridas, así como la antigüedad.

Las pruebas selectivas que se establezcan en el marco de la ordenación global de los recursos humanos que integran la Corporación, podrán realizarse en convocatorias específicas, separadas e independientes de las de ingreso en la Administración. Deberán ajustarse a lo señalado en el párrafo anterior y garantizarán la objetividad y adecuación de los procesos que se desarrollen respetando el marco jurídico de la función pública y del personal laboral.

Igualmente se estudiará el diseño de cursos de capacitación profesional que puedan ser valorables en los procesos de promoción interna.

Artículo 12. Concursos de promoción.

1. Para posibilitar el derecho a la promoción en el trabajo la Corporación convocará concurso-oposición de promoción a las plazas vacantes.
2. Podrán participar en estos, los funcionarios pertenecientes a esta corporación y que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional desde la que se concursa.
3. Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría a que se aspira. No obstante, en defecto de la titulación requerida podrá exigirse alternativamente para promocionar del grupo D al grupo C, una experiencia de 10 años en un 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 13°. Trabajos de distintas Categorías.

La Corporación en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos dentro de su grupo e intervalo de niveles, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto al cesar la causa que motivare el cambio, y respetando el derecho al cargo.

Cuando con carácter provisional sea necesario desempeñar funciones de un grupo, nivel o responsabilidad distinta a la que se tiene, la diferencia de retribuciones complementarias serán las correspondientes al puesto, siempre y cuando el nivel del complemento de destino esté dentro del intervalo de su cuerpo o escala.

Estas situaciones se podrán mantener por un plazo de seis meses y podrán ser renovadas cada seis meses si existe acuerdo entre la Corporación, el trabajador y los representantes del personal.

En ningún caso, la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de ésta, quedando el acceso a la misma sometido a los correspondientes sistemas de promoción ordinarios reglados en el artículo 11 del presente acuerdo y legislación vigente. A estos efectos, previa acreditación de la realización de trabajos de categoría superior durante seis meses en un año u ocho meses durante dos años, la Corporación procederá a la creación de la plaza, cubriéndose por promoción interna. El trabajador podrá solicitar que se proceda a la cobertura de la plaza.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la Corporación esta precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un nivel dentro de su grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible que dure esa situación y nunca superior a 6 meses, percibiendo los mismos emolumentos, que percibía en el puesto de origen.

Capítulo III: Promoción Profesional.

Artículo 14°. Clasificación; Grupos y Categorías.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio se clasifica de acuerdo con sus funciones en los grupos y categorías que se recogen en la Relación de Puestos de Trabajo que se encuentra en vigor, y que deberá ser revisada anualmente.

Artículo 15°. Relación de Puestos de Trabajo. Grado de Personal.

1. La Corporación aprobará la relación de puestos de trabajo y los que correspondan a cada categoría, así como el régimen de provisión.
2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles de complemento de destino.
3. Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio poseerá un grado personal correspondiente a alguno del intervalo de niveles correspondiente a su grupo.
4. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computa con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado. No obstante lo anterior, el funcionario que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.
5. A los efectos de consolidación de grado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6. La consolidación del grado personal comporta la percepción del complemento de destino o en caso del personal laboral del complemento de categoría correspondiente al mismo, en el caso de que este sea inferior, no precediendo en caso de que sea superior.
7. Se podrán autorizar excepcionalmente permutas de destinos entre funcionarios en activo o en excedencia especial siempre que concurren las siguientes circunstancias:
 - a) Que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión.
 - b) Que los funcionarios que pretendan la permuta cuenten, respectivamente, con un número de años de servicio que no difiera entre sí, en más de cinco.
 - c) Que se emita informe previo de las Corporaciones respectivas.
- 8.-. En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.
- 9.- No podrá autorizarse permuta entre funcionarios cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.
- 10.- Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes
- 11.-El personal con una misma categoría profesional podrá permutar sus puestos de trabajo con personal de otras Administraciones Públicas en condiciones de reciprocidad, siempre que así lo acepten las Administraciones afectadas.

Artículo 16º. Nivel del puesto de trabajo.

En ningún caso el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio podrá desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los intervalos del nivel correspondiente a cada grupo según la Relación de Puestos de Trabajo (que deberá revisarse inmediatamente tras la Firma del presente acuerdo), y que se fijan en los siguientes:

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
A	20	30
B	16	26
C	11	22
D	9	18
E	7	14

El personal que cese en el desempeño de sus puestos de trabajo por alteración o supresión de los mismos continuará percibiendo, en tanto se le atribuya otro puesto en un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de procedencia de conformidad con lo establecido en el art 72.3 del RD 364/1995.

Artículo 17º. Provisión de Puestos de Trabajo.

1. Los puestos vacantes que deban ser cubiertos por los funcionarios se proveerán en convocatoria pública por los procedimientos de concurso de méritos o de libre designación, de acuerdo con las normas que regulen estos procedimientos en todas las Administraciones públicas. Los puestos vacantes que deban ser cubiertos por los laborales se proveerán por convocatoria pública por los procedimientos de concursos de méritos o de libre designación de conformidad con la legislación aplicable.

2. Las pruebas de selección y los concursos para la provisión de puestos de trabajo se regirán por las bases que apruebe el Presidente de la Corporación, a quien corresponderá su convocatoria
3. El concurso constituirá el sistema normal de provisión de puestos de trabajo y en él se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. Cuando en atención a los puestos a cubrir, así se determine en las Convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera, se valorará el grado personal consolidado, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad. La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicas a las características de cada puesto. A tal fin, podrá establecerse la elaboración de memorias y la celebración de entrevistas especificadas en la convocatoria. En todos los concursos será preceptiva la presencia de representantes de la Corporación y el Delegado de Personal.
4. Libre designación: podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.
5. La Corporación, previo análisis y valoración del actual Organigrama, procederá a la provisión definitiva de los puestos de trabajo mediante los oportunos concursos, en un plazo inferior a 18 meses a partir de la aprobación del acuerdo por el Pleno.
6. Las bases de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo serán aprobadas por el Alcalde previa consulta e informe a la Comisión Mixta Paritaria.
7. Hasta la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo, los concursos y convocatorias de libre designación tendrán carácter interno y provisional, sin perjuicio de la consolidación de grado que les corresponda.
8. Los puestos de trabajo de jefatura de grupo, negociado y sección se proveerán de conformidad con lo establecido en la RPT bien mediante concurso de méritos o libre designación, en los que se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, siendo los criterios principales de valoración: la valoración de la antigüedad, la valoración de cursos de formación y los criterios de permanencia en el tiempo del perfil profesional cuando no cambie el contenido del puesto.
9. Cobertura de plazas por baja de maternidad, bajas de IT de larga duración: Se acuerda la cobertura de dichas plazas durante el periodo de las mismas, debiendo solicitarse a primeros de año por las Áreas correspondientes cuando se prevea la baja, o cuando se produzca la baja, en casos no previsibles, por los aspirantes que hubieran superado las últimas pruebas selectivas convocadas en relación con el puesto a cubrir y que no hubieran obtenido plaza, incorporándose a la corporación durante ese tiempo como funcionarios interinos, o bien por personal contratado previa selección por la comisión mixta paritaria, de entre los aspirantes propuestos por el SAE de acuerdo con el perfil proporcionado previamente por dicha Comisión a dicho Servicio.
10. Becarios: Será gestionado por el Área de Personal anualmente, debiendo solicitarse por el Área o Departamento atendiendo a las necesidades existentes o futuras.

Artículo 18º. Movilidad Funcional y Provisión Temporal de Puestos de Trabajo Vacantes:

La Corporación reconoce de conformidad con la legislación vigente, el derecho al cargo del personal al servicio de la misma, sin perjuicio de su adscripción a unos u otros puestos de trabajo efectuada por los órganos competentes.

Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto temporalmente, en caso de urgente e inaplazable necesidad, por movilidad funcional de carácter voluntario, con una persona que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de puestos de trabajo.

A la persona que se traslade voluntariamente conforme al presente artículo se le reservará el puesto de trabajo previo a la movilidad y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe, con cargo a los créditos incluidos en el Área en que figure dotado éste último puesto.

En los casos enumerados en el apartados 2 del presente artículo, la adscripción a otro puesto de trabajo conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado y las básicas de procedencia, sin perjuicio de la consolidación de grado que corresponda y que implicará el percibo, al menos, del complemento de destino correspondiente al mismo.

Artículo 19º. Cese del Personal.

El personal al servicio del Ayuntamiento cesará por las causas establecidas en la legislación vigente.

Artículo 20º. Excedencias y Situaciones del Personal Funcionario y del Personal Laboral

20.1 Funcionarios

Las excedencias y situaciones administrativas del personal funcionario se regirán por lo dispuesto en su normativa específica, con las particularidades establecidas en el presente Acuerdo.

El personal funcionario al servicio de la Corporación, tendrá derecho a las excedencias reguladas en el artículo 29 de la Ley 30/84, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Asimismo, tendrán derecho a la excedencia regulada en la ley 4/95, de 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social a efectos de la prestación por maternidad, se considerarán situaciones protegidas la maternidad, la adopción, y el acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales circunstancias se disfruten.

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán

derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban.

Transcurrido este período, dicha reserva lo será a puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

20.2 Personal laboral

Las excedencias y situaciones administrativas del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se regirán por lo dispuesto en la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 3/1989, de 3 de marzo, Rd 365/1995 de 10 marzo, y Estatuto de los Trabajadores.

TITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO.

Capítulo I : Jornada y Horario.

Artículo 21º. Jornada Laboral y Horario.

1. El personal no sometido a turnos realizará, con carácter general, la jornada laboral continuada durante todos los meses del año, en el régimen y distribución horaria siguiente:
 - Horario general de 8,00 a 15,00 horas de Lunes a Viernes.
 - Horario especial de verano desde el día 1 de Junio al 30 de Septiembre de 8 a 14 horas.
 - En los días laborables de Semana Santa el horario será de 8 a 14 horas.
 - En Navidad (coincidiendo con el periodo de vacaciones del calendario escolar) el horario será de 8 a 14 horas.
 - Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de 30 minutos, que se considerará como trabajo efectivo, que se disfrutará hasta las 12 horas. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación normal de los servicios, quedando de cuenta del jefe respectivo el que los mismos queden atendidos en todo momento.
 - Horarios especiales:
 - De 8 a 14 h.: Jueves Gordo.
 - Semana de Fiestas Patronales: de 9:30 a 13 horas, la restricción horaria se disfrutará durante los días laborables de las fiestas.
 - El personal con familiares a cargo podrá retrasar o adelantar su horario de entrada desde las 8 hasta un máximo de una hora, retrasando o adelantando proporcionalmente la hora de salida, siempre que sea compatible con el servicio.
 - El día siguiente a la celebración de elecciones o referéndum, el horario de entrada para los funcionarios que hubieran prestado su servicios en tal jornada, comenzará a las 10:00 horas
2. El horario de oficina de Información y Registro de Lunes a Viernes, para atención al público, será 9,00 a 14,00 horas, salvo en verano y días laborables con reducción de jornada, que será de 9,00 a 13,00 horas.
3. Reducción horaria prejubilación: Se establece la posibilidad opcional de reducir la jornada en una hora para los funcionarios al cumplir los 55 años y 2 h. a partir de los 60 años, sin reducción de retribuciones.

Capítulo II : Vacaciones, Licencias y Descansos.

Artículo 22°. Vacaciones.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones o veintidós días hábiles anuales, siempre que tengan prestado un año de servicio o la parte proporcional por meses, que podrá dividirse a voluntad del interesado en períodos, no siendo ninguno de ellos inferior a 5 días hábiles consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan a efectos de cómputo para el disfrute de los días. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente.

Cada departamento establecerá turnos, preferentemente por meses, en un sistema de rotación donde ningún funcionario sea discriminado por razones del servicio ni por cargos jerárquicos, tomando como base en primer lugar, el acuerdo y segundo lugar el sorteo.

Antes del 1 de junio del año en curso, cada departamento presentará en la Comisión Mixta Paritaria la propuesta distribuida de las vacaciones anuales. Las propuestas serán elevadas a su aprobación por el Concejal Delegado de Personal. Cualquier modificación a la distribución autorizada requerirá nueva autorización de dicha Delegación.

En el supuesto de haber completado los siguientes años de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles (un día más).
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles (dos días más).
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles (tres días más)
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles (cuatro días más)

Este derecho se hará efectivo en el mismo año del cumplimiento de la antigüedad referida.

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

Artículo 23°. Fiestas.

Para las fiestas laborales se estará a lo promulgado en el calendario de trabajo correspondiente.

Artículo 24°. Permisos y Licencias.

1. El personal de la Corporación tendrá derecho a permiso retribuido previa comunicación y posterior justificación en los siguientes casos:

a) Por matrimonio o unión inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, 15 días. Quien disfrute de este último permiso no podrá disfrutarlo por matrimonio con la misma persona.

b) Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente:

1. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, 3 días si el suceso se produce en la misma localidad o 5 días cuando sea en localidad distinta

2. Por maternidad: la funcionaria, tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria, antes o después del parto, pero siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ya sea en calidad de funcionario/a o como trabajador/a por cuenta ajena, aquella al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo par su salud.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio par la madre

4. Supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

5. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso la suma de los mismo no podrá exceder de las dieciséis semanas previstos anteriormente o de las correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

6. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

7. En el supuesto de parto o adopción una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

8. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

9. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período, exclusivamente el sueldo.

10. Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular los periodos a que se refiere este punto

11. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueron familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en la localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

12. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior.

13. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad requerida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

14. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- c) Para concurrir a exámenes en centros oficiales, durante los días de su celebración.
- d) Para asistir a cursos, congresos, etc. De carácter sindical, durante su duración y según las necesidades del servicio respectivo, previa comunicación a sus responsables, con una antelación mínima de 3 días y posterior justificación del uso de tal permiso.

- e) Para asistir a actividades formativas del plan de formación de esta Corporación u otras de formación o perfeccionamiento profesional por la duración de los mismos.
 - f) Por acceso a una nueva categoría profesional 3 días hábiles.
 - g) El tiempo indispensable para la asistencia al médico o especialista, propia o de un familiar hasta el 2º grado, cónyuge o pareja de hecho, debidamente acreditada que tenga que realizarse durante la jornada de trabajo.
 - h) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
 - i) Por interrupción del embarazo 7 días.
 - j) Todo el personal dispondrá de 8 días laborables de permiso, por asuntos particulares, a disfrutar en cualquier época del año según las necesidades del servicio y, a criterio del trabajador, no pudiendo unirse en este caso a las vacaciones reglamentarias, debiendo solicitarse por el funcionario con una antelación de 48 horas, en modelo oficial.
 - k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - l) Todo el personal dispondrá de 3 días laborales de descanso durante el periodo navideño.
2. El disfrute de los permisos indicados requerirá siempre la previa comunicación al correspondiente Jefe de Departamento.
 3. En todo lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo que determine el Decreto 349/96, Decreto 348/2003 y demás legislación vigente aplicable.-

Capítulo III : Percepciones Económicas.

Artículo 25º. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se clasifican en los siguientes conceptos:
 - A) Retribuciones Básicas, que comprenden el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias.
 - B) Complemento de destino.
 - C) Complemento específico.
 - D) Complemento de productividad.
 - E) Gratificaciones por servicios extraordinarios.
 - F) Incentivos
 - G) Complemento de Convenio
 - H) Complemento Categoría
2. Todos los conceptos retributivos que figuran en este artículo tendrán para el personal el carácter de salarial y cotizables a la Seguridad Social.
3. Salvo en los casos en que se viniera percibiendo complemento personal transitorio y hasta tanto éste sea absorbido, en ningún caso se devengarán ni percibirán otros complementos, gratificaciones o conceptos retributivos. A tal fin, cualquier otra percepción individual o colectiva que se viniera obteniendo con anterioridad quedará absorbida por las que aquí se establecen.
4. Las percepciones económicas establecidas en el anexo del presente convenio se verán incrementadas de conformidad con que se establezca anualmente en la LPGE.

Artículo 26º. Sueldo Base.

El sueldo base para todo el personal de la Corporación será el que corresponda de acuerdo con la clasificación de grupos que se contiene en la Relación de Puestos de Trabajo en la cuantía que para cada uno de ellos se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Artículo 27º. Antigüedad.

El personal funcionario percibirá por cada trienio cumplido al servicio de la Corporación la cuantía legalmente establecida.

Los funcionarios públicos se regirán de acuerdo con la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, y Legislación de desarrollo.

Artículo 28º. Pagas extraordinarias.

Todo el Personal tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de junio.

El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral en los periodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo y del 1 de junio al 30 de noviembre.

En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del funcionario/a en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro del funcionario/a, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

Artículo 29º. Complemento de destino.

El complemento de destino es el que se atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente nivel que se le asigne en la vigente Relación de puestos de Trabajo.

Los niveles se contienen en la Relación de Puestos de Trabajo en la cuantía que para cada uno de ellos establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 30º. Complemento específico.

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo a los que se asigne en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

- A) El grado del contenido del puesto (G.C.P.) valora los factores de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad y responsabilidad, en las cuantías y niveles recogidos en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.
- B) Las condiciones de trabajo (C.T.) valoran los factores de esfuerzo físico, peligrosidad, penosidad y toxicidad, en la cuantía recogida en el R.P.T.

El complemento específico experimentará con carácter general un incremento de conformidad con la LPGE, además los incrementos lineales en virtud del complemento específico perteneciente a cada puesto según la LPGE.

Artículo 31º. Complemento de Productividad:

Este complemento vendrá definido por los criterios propios de la productividad laboral, así como por el G.C.P. y R.P.T. y lo establecido por la legislación vigente aplicable.-

Artículo 32º. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

Se entienden como servicios extraordinarios los prestados fuera del horario habitual del servicio, y siempre que se supere el cómputo anual de horas fijadas y el horario de la jornada. La necesidad de prestar estos servicios extraordinarios la determinará el Jefe inmediato, quién informará al Alcalde o Concejal Delegado oportuno, siendo éstos quienes, en último lugar, estimarán sobre la conveniencia o no de prestar dichos servicios.

Estos servicios se abonarán como gratificaciones por servicios extraordinarios, con la siguiente fórmula:

- En Jornada Laboral Normal: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate, multiplicado por 2,00.
- En Jornada Laboral Nocturna: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate, multiplicado por 2,50. El servicio nocturno tendrá su inicio a partir de las 22,00 horas.
- En Jornada Festiva: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate, multiplicado por 2,75.
- En Jornada Festiva Nocturna: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate, multiplicado por 3,00.

Artículo 33. Complemento de Categoría

Este complemento se atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente nivel que se le asigne en la RPT.

Artículo 34 Complemento de Convenio

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo a los que se asigne en la RPT en atención a su especial dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, responsabilidad y penosidad. La percepción de este complemento dependerá del desempeño efectivo del puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento del mismo se dejara de realizarse las funciones de dicho puesto, sin perjuicio de que la modificación de los niveles y cuantías se realice a través del procedimiento que se determine.

Artículo 35°. Indemnizaciones por Razón del Servicio.

El personal de la Corporación que por razón del servicio hubiera de desplazarse, percibirá las dietas de manutención y alojamiento: de acuerdo con las normas establecidas para la función pública. El porcentaje en que aumente el Estado este concepto para sus funcionarios se aplicará a estas cantidades.

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales, y previa justificación del servicio extraordinario, sólo en el caso en que el servicio se preste a más de 25 Km. del municipio, o que la Corporación no facilitara alojamiento y/o manutención adecuadas.

Asimismo, percibirá las indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas, las cuales serán calculadas de acuerdo con lo previsto para el personal funcionario. También se abonarán indemnizaciones por razón del servicio a todo el personal en los supuestos contemplados y cuantías previstas en la Legislación Reguladora de la Función Pública.

El kilometraje en vehículo propio se abonará en la forma legalmente establecida. El porcentaje en que aumente el Estado este concepto para sus funcionarios/as se aplicará a esta cantidad.

En ningún caso se generará derecho o complemento alguno por gratificación de servicios extraordinarios, por el uso de vehículo propio. El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si éstos dejaran de producirse.

La Corporación establecerá los mecanismos de control necesario para la correcta aplicación del presente artículo.

Artículo 36°. Complemento en caso de Incapacidad Transitoria.

En caso de enfermedad, accidente, baja maternal o riesgo durante el embarazo se abonarán al personal funcionario las diferencias que puedan existir entre la prestación económica del I.T. y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba el funcionario mientras permanezca en situación de I. T.

Los períodos de I.T. no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

El empleado público que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualquier otra responsabilidad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 37°. Mayores de 55 años.

La Corporación, con carácter voluntario por parte del interesado, podrá destinar al personal mayor de 55 años o a los que tengan mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos para los que teniendo los conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas por el interesado, previo informe del Servicio de Salud Laboral y teniendo conocimiento el Comité de Seguridad y Salud, y percibiendo idénticas retribuciones que las correspondientes en su puesto anterior.

Artículo 38°. Formación del Personal.

1. Los cursos que se soliciten por los trabajadores, deberán tener relación directa con el trabajo que desempeñen, previa autorización por la Corporación. En el caso de que se deniegue algún curso sin que afecte al servicio, los Representantes del Personal en la Comisión Mixta Paritaria tendrán derecho a reclamación para defender los derechos del trabajador.

2. La Corporación, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en su empleo en los supuestos de modificación de órganos o servicios. En estos casos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.
3. La Corporación podrá enviar a sus trabajadores, a solicitud de estos, a seminarios, mesas redondas, cursos o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria y se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y retribuciones.
4. A todos los efectos la Comisión Mixta Paritaria, cada principio de año, desarrollará un Plan de Formación Anual, en el que se preverán las necesidades de formación más urgentes a abordar durante el año citado, teniendo dichas indicaciones carácter indicativo y no vinculante.
5. Estos cursos, constarán en el expediente personal de cada trabajador, debiendo presentar los correspondientes justificantes, acreditaciones, diplomas o títulos en la sección de personal. Asimismo los citados servirán de evaluación en los procesos de aumento del grado personal del funcionario.

Artículo 39º. Incapacidad Laboral Temporal (ILT).

En relación con la ILT, se regulan las siguientes situaciones:

1. Ausencias de un día: El trabajador comunicará su ausencia a la unidad de personal u órgano o persona responsable hasta dos horas después del inicio de la jornada laboral, salvo causas de fuerza mayor que impidan la comunicación.

2. Ausencias de más de un tres días por ILT: En estos casos, el trabajador, de acuerdo con lo previsto legalmente, deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del mismo. De no entregarse el certificado citado se descontarán al trabajador los haberes correspondientes a los días faltados, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que procedan.

Capítulo IV : Salud Laboral.

Artículo 40º. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 38. 2) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral de este Ayuntamiento.

Dicho Comité estará formado por los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, pasándose a llamar Comité de Seguridad y Salud laboral de este Ayuntamiento.

Se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las partes. El Comité podrá adoptar sus propias normas de funcionamiento.

Anualmente se realizará una revisión médica para el personal funcionario por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, conforme a convenio firmado con esta Corporación, teniendo en todo caso carácter voluntario para el funcionario.

Artículo 41º. Competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Las competencias de dicho Comité, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4º del presente Acuerdo, son las siguientes:

- 1.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento de Cullar Vega. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- 2.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 42º. Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En el ejercicio de sus competencias, dicho Comité estará facultado para:

- 1.- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- 2.- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- 3.- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- 4.- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 43º. Competencias de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y sus competencias son las siguientes:

- 1.- Colaborar con el Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- 2.- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4.- Ser consultados por la Entidad, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones especialmente relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la Entidad y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.

c) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

d) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 44º. Derechos de los Delegados de Prevención.

En el ejercicio de sus competencias, los Delegados de Prevención tendrán los siguientes derechos:

1.- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.

2.- Ser informados por la Entidad sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

3.- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

4.- Recabar de la Entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención a que se refiere el párrafo anterior, deberá ser motivada.

5.- A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la Entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

6.- A recurrir a la Inspección de trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Corporación no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

7.- A tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores, etc..

Artículo 45°. Trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribuciones, para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnicas de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicarán fecha y horario con la suficiente antelación.

Artículo 46°. Ropa de Trabajo.

La Corporación facilitará a los trabajadores que, por razón de su trabajo, deban utilizar ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará un reglamento que regule el uso, distribución y criterios de sustitución de la ropa específica de trabajo para el personal de la Corporación, exceptuando cuando corresponda por ley.

Capítulo V : Certificación (Profesionales y Laborales).

Artículo 47°. Parte de Alta y Certificaciones de Cotización.

La Corporación tiene la obligación de entregar al personal que lo solicite, antes de los diez días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte del Alta a la Seguridad Social, debidamente diligenciado por el organismo correspondiente.

A solicitud del interesado, si este causare baja, la Corporación entregará un certificado acreditativo de los días cotizados a la Seguridad Social. La Corporación facilitará al personal que lo solicite fotocopias de los documentos acreditativos de las cotizaciones a la Seguridad Social.

TÍTULO IV

ASISTENCIA SOCIAL.

Artículo 48°. Seguro de Responsabilidad Civil limitado y Asistencia Letrada.

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para cubrir ilimitadamente la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma, cause daño o perjuicio a terceros. En dicha cobertura quedará incluida la prestación de las fianzas por posibles responsabilidad personal o civil, siempre derivada del ejercicio de las funciones

La asistencia del Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente Acuerdo, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se le incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo, siempre que no hayan sido vulneradas manifiestamente por éstos las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia jurídica sea prestada por otro Letrado distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne de oficio. En este caso, los gastos correrán a cargo del interesado.

Artículo 49°. Seguro Colectivo de Vida.

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente

Acuerdo-Convenio, cuando el desempeño de su puesto de trabajo se viese afectado por algunos de los siguientes supuestos:

- Fallecimiento: 18.000 €
- Fallecimiento por accidente: 42.000 €
- Invalidez absoluta permanente: 16.000 €
- Invalidez absoluta por accidente: 18.000 €

Artículo 50º. Anticipos reintegrables.

La Comisión Mixta Paritaria estudiará y aprobará la asignación de anticipos reintegrables del personal, a cuyo efecto la Corporación constituirá un fondo de 12.020'24 € (2.000.000 de pesetas), solo para el presente año, y siendo revisable para los próximos años.

Los anticipos serán de dos mensualidades, a devolver en 24 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de solicitar uno nuevo. Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja, se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos. Si el número de solicitudes fuese superior al fondo destinado al efecto, se realizará un reparto proporcional al número de solicitudes.

Los trabajadores fijos de plantilla, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio, tendrán derecho a un anticipo de nómina, a devolver íntegro en la nómina correspondiente al mes en cursos, tramitándose en un plazo de 72 horas desde su solicitud.

Artículo 51º. Programa de Acción Social

1. Anualmente el Ayuntamiento de Cúllar Vega convocará un Programa de Acción Social, conforme al Reglamento aprobado por el Ayuntamiento Pleno, dotado de 18.000 euros para el año 2.007, incrementándose al menos en el mismo porcentaje de las retribuciones de los empleados/as públicos de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado y conforme el aumento del personal, siendo destinado a los trabajadores/as municipales exceptuándose aquel personal laboral cuyo contrato temporal no sea de al menos un año continuado de antigüedad en el Ayuntamiento.

TÍTULO V

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 52º. Derechos de los Empleados.

1. Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.
 - a) De carácter general: mediante preaviso de 72 horas hábiles, con expresión del orden del día a la Comisión Mixta Paritaria. Podrán ser convocadas por los órganos electos, las secciones sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.
 - b) De carácter sectorial o parcial en este caso, podrán ser convocadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la Comisión Mixta Paritaria, de 72 horas hábiles, con expresión del orden del día.
2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los órganos electos dispondrán de cuarenta horas anuales. Las secciones sindicales dispondrán, de veinte horas anuales siempre que alcance un índice de representación del veinte por ciento del colectivo de la

plantilla del centro o del servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de representación sea entre el diez y el quince por ciento. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asamblea es de veinticuatro horas.

3. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

TÍTULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 53º. Régimen Disciplinario.

El régimen disciplinario de los funcionarios públicos se rige por lo previsto en la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, RD Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, legislación de Función Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza correspondiente, RD 33/1986, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado, modificado parcialmente por la Ley 31/1991, de 30 de diciembre y el Real Decreto 1085/1990, de 31 de agosto y supletoriamente por la legislación de Funcionarios Civiles del Estado.

Artículo 54º. Acoso sexual y moral en el trabajo.

El personal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso moral ni sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En un primer momento tales denuncias podrán ser dirigidas a la Trabajadora Social de la Corporación, al objeto de ser investigadas y mediadas. Igualmente pondrá en conocimiento de los responsables del Área los hechos objeto determinantes de la denuncia. Las denuncias podrán dirigirse directamente a la Delegación de Recursos Humanos procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso entre compañeros y compañeras se sancionará de conformidad con la normativa disciplinaria. A estos efectos sancionadores se valorarán como agravantes la situación de superioridad jerárquica y las ofertas o decisiones laborales condicionadas a la aceptación de un requerimiento de carácter sexual y la temporalidad de la persona acosada.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que la persona afectada desee iniciar.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera:

Al presente Acuerdo-Convenio se adjunta como anexo las condiciones particulares que regirán el funcionamiento del Departamento de la Policía Local en el Ayuntamiento de Cúllar Vega.

Disposición final segunda:

- a) La Corporación negociará los futuros acuerdos de las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo-Convenio, con una antelación de dos meses a la aprobación de los presupuestos Ordinarios.
- b) Todos los efectos económicos y sociales del Acuerdo se aplicarán desde la firma del Convenio.

Disposición final Tercera:

La vigencia de este convenio será anual.

Segundo.- Se aprueba el Cuadro de retribuciones de Personal laboral indefinido 2007, Personal laboral temporal 2007 y Retribuciones del Personal Funcionario 2007 .

Tercero .- Remitir este acuerdo a la autoridad laboral competente que hade aprobarlo y publicarlo.

Cuarto .- Autorizar al Sr. Alcalde para que realice las gestiones oportunas para ejecutar este acuerdo.

15º.- MODIFICACION DE LA RPT DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.-

Se da cuenta del expediente tramitado para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento , informada por la Comisión Municipal Informativa de Economía.

Por el Sr. Alcalde se considera entre otras apreciaciones que en relación con los puestos de trabajo de laborales se recoge un modificación del Complemento de Convenio, y la creación de una nueva categoría de Encargado/a del servicio de limpieza , que sea una persona coordinadora de estos trabajos. Tambien se recoge una plaza de Conserje.

En relación con el personal funcionario se recoge un puesto de Oficial jefe de la Policía local, la promoción a administrativos del grupo D al C, y la creación de una plaza del Bibliotecario/a; se regularizan los niveles del Arquitecto Técnico y del Técnico de Gestión, y se tienen en cuenta los acuerdos a que se han llegado con los trabajadores.

Para la Sra. Pérez Cotarelo portavoz del Grupo municipal de IULV-CA, le parece bien que se hayan nombrado responsables de las áreas, aunque le hubiera gustado participar en esta elaboración. Pregunta si ha intervenido la empresa que realizó la RPT que se modifica, respondiendo el Sr. Alcalde que no ha participado en esta modificación.

El Sr. Ortega Sanchez, portavoz del Grupo municipal del PA considera como positivo que se haya recogido la plaza de Oficial de la policía.

Para el Sr. Ruiz Vilchez, portavoz del Grupo municipal del PP es razonable la modificación propuesta y se recoge un uso racional del personal, respecto a la plaza de Oficial de la policía, le hubiera gustado a su grupo que se hubiera realizado cuando la plantilla de policía hubiera sido más grande. El Sr. Alcalde le informa que en la actualidad hay seis policías más una a incorporar por lo que habría siete policías locales.

Seguidamente el Pleno acuerda por unanimidad con once votos favorables:

1º) Aprobar la modificación Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Cúllar Vega, para el personal funcionario y laboral.

2º) Exponer al público dicha RPT, mediante publicación en el B.O. de la Provincia de Granada y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento para su conocimiento y efectos.

La RPT que se aprueba en forma resumida es la siguiente:

Relacion Puestos de Trabajo Funcionarios

Denominac	Num.	Grupo	Nivel	Admón	Estado	Requisitos para el puesto	Tipo	Forma de provisión	C. específico
Aux Admvo A.G (a amortizar)	3	D	18	General	Vacante	E.S.O	Normalizado	Oposición	7.471,00 €
Aux. Admo A.G	3	D	18	General	Ocup.	E.S.O	Normalizado	Oposicion	7.471,00 €
Aux Admvo Recaud (a amortíz)	1	D	18	Especial	Ocup.	E.S.O	Normalizado	Oposicion	7.936,00 €
Aux admvo Tesor (a amortizar)	1	D	18	General	Ocup.	E.S.O	Normalizado	Oposicion	8.106,50 €
Notificador (a amortizar)	1	D	18	Especial	Ocup.	E.S.O	Normalizado	Oposicion	7.471,00 €
Policia local	6	C	21	Especial	Ocup.	Bachiller/equiv	Normalizado	Oposicion	9.083,00 €
Oficial Jefe Policía local	1	C	22	Especial	Vacante	Bachiller/equiv	Normalizado	Concurso	9.858,00 €
Administrativo	4	C	21	General	Vacante	Bachiller/equiv	Normalizado	Conc-Opos.	6.370,50 €
Administrativo recaudación	1	C	21	Especial	Vacante	Bachiller/equiv	Normalizado	Conc-Opos.	6.827,75 €
Admvo. S.Especialess	1	C	21	Especial	Vacante	Bachiller/equiv	Normalizado	Conc-Opos.	6.370,50 €
Admvo. Tesoreria	1	C	21	General	Vacante	Bachiller/equiv	Normalizado	Conc-Opos.	6.998,25 €
Técnico de Gestión	1	B	26	General	Ocup.	Diplomado	Singularizado	Conc-Opos.	7.494,25 €
Arquitecto Técnico	1	B	26	Especial	Ocup.	Diplomado	Singularizado	Conc-Opos.	7.494,25 €

Técnico Area Eoomica	1	B	26	Especial	Vacante	Diplomado	Singularizado	Conc-Opos.	7.494,25 €
Bibliotecario	1	B	26	Especial	Vacante	Diplomado	Singularizado	Conc-Opos.	7.494,25 €
Interventor	1	A	30	General	Ocup-	Licenciado	Singularizado	Oposicion	9.982,00 €
Secretario	1	A	30	General	Ocup.	Licenciado	Singularizado	Oposicion	9.982,00 €

Tabla valoración puestos de trabajo Funcionarios

PUESTO	FACTORES													
	T	FC	E	EC	P	D	DD	I	RSA	RSE	EF	EI	N	PC
Aux admvo	T1	FC1	E1	EC3	P1	D4	DD2	I2	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Aux. Admvo Tesoreria	T1	FC1	E1	EC4	P2	D4	DD4	I2	RSA1	RSE2	EF1	EI1	N1	PC5
Aux. Admvo Recaudación	T1	FC1	E1	EC4	P2	D4	DD3	I2	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Notificador	T1	FC1	E1	EC3	P1	D4	DD2	I2	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Administrativo	T2	FC1	E1	EC1	P1	D1	DD1	I1	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC1
Admvo. Recaud.	T2	FC1	E1	EC1	P1	D3	DD1	I1	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Admvo. Tesorer.	T2	FC1	E1	EC1	P1	D3	DD3	I1	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC5
Admvo. Serv Especiales	T2	FC1	E1	EC1	P1	D1	DD1	I1	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC1
Bibliotecario	T4	FC1	E1	EC3	P1	D4	DD1	I2	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Arquitecto Tecnico	T4	FC1	E1	EC3	P1	D4	DD1	I2	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Técnico Area Economica	T4	FC1	E1	EC3	P1	D4	DD1	I2	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Tecnico de Gestion	T4	FC1	E1	EC3	P1	D4	DD1	I2	RSA1	RSE1	EF1	EI1	N1	PC4
Interventor	T5	FC5	E5	EC5	P4	D5	DD5	I2	RSA1	RSE2	EF1	EI1	N1	PC3
Secretario	T5	FC5	E5	EC5	P4	D5	DD5	I2	RSA1	RSE2	EF1	EI1	N1	PC3
Policías Locales	T2	FC4	E4	EC2	P2	D4	DD4	I2	RSA4	RSE3	EF3	EI4	N4	PC1
Oficial Jefe Policia Local	T2	FC4	E4	EC4	P4	D4	DD4	I2	RSA4	RSE3	EF3	EI4	N4	PC1

Tabla valoración puestos de trabajo Funcionarios

PUESTO	PUNTUACIÓN														TOTAL
	100	60	50	100	50	125	40	20	130	100	40	30	80	39	
Aux admvo	100	60	50	100	50	125	40	20	130	100	40	30	80	39	964
Aux. Admvo Tesoreria	100	60	50	125	75	125	60	20	130	110	40	30	80	41	1046
Aux. Admvo Recaudación	100	60	50	125	75	125	50	20	130	100	40	30	80	39	1024
Notificador	100	60	50	100	50	125	40	20	130	100	40	30	80	39	964
Administrativo	106	60	50	50	50	50	30	10	130	100	46	30	80	30	822
Admvo. Recaud.	106	60	50	50	50	100	30	10	130	100	46	30	80	30	881
Admvo. Tesor.	106	60	50	50	50	100	50	10	130	100	46	30	80	41	903
Admvo. Serv Especiales	106	60	50	50	50	50	30	10	130	100	46	30	80	30	822
Bibliotecario	118	60	50	100	50	100	50	10	130	110	40	30	80	39	967
Arquitecto Tecnico	118	60	50	100	50	100	50	10	130	110	40	30	80	39	967
Técnico Area Economica	118	60	50	100	50	100	50	10	130	110	40	30	80	39	967
Tecnico de Gestion	118	60	50	100	50	100	50	10	130	110	40	30	80	39	967
Interventor	124	72	74	150	125	150	70	20	170	130	52	30	80	36	1288
Secretario	124	72	74	150	125	150	70	20	170	130	52	30	80	36	1288
Policías Locales	106	69	68	75	75	125	60	20	190	120	52	57	125	30	1172
Oficial Jefe Policia Local	106	69	68	125	125	125	60	20	190	120	52	57	125	30	1272

Relacion de puestos de trabajo Laborales

Categoría	Grupo	Nivel	Adscripción	Estado	Requisitos para el puesto		
					Título	Formación complement	Expe
Fontaner@	E	12	L	Oc	Cert. Esco	30-60 h de form en fontanería	6-12 m
Limpiador@s	E	12	L	Oc	Certi Esco		
Jardiner@	D	14	L	Oc	E.S.O	30-60 h de form en jardinería	3 meses
Con barredora	E	12	L	Oc	Cert. Esco		
Electricista 2ª	E	12	L	Oc	Certi. Esco	30-60h de form electricidad	3 meses
Aux admvo	D	14	L	Vac	E.S.O	60-90h de fatención al cliente y/o informática	3 meses
Conserje	E	12	L	Vac	Cert. Esco		
Albañil 1ª	D	15	L	Oc	E.S.O	30-60h de form. en albañilería	3 meses
Enc M. Albñ	D	14	L	Oc	E.S.O	60-90 h de form en mante albañilería	6-12 m
Enc S. Limpza	D	15	L	Vac	E.S.O	60-90 h de form en servi limpieza	6-12 m

Categoría	Tipo	F.Provision	C.Específico
Fontaner@	N	Oposicion	9.402,50
Limpiador@s	N	Oposicion	4.905,00
Jardiner@	N	Conc-Opos	8.212,50
Con barredora	N	Oposicion	9.402,50
Electricista 2ª	N	Conc-Opos	9.402,50
Aux admvo	N	Oposicion	4.388,75
Conserje	N	Oposición	5.176,25
Albañil 1ª	N	Conc-Opo	8.107,50
Enc M. Albñ	N	Oposición	8.212,50
Enc S. Limpza	N	Conc-Opos	5.430,00

TABLA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE LOS TRABAJADORES LABORALES DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR VEGA (GRANADA)

Puesto	Factores													
	T1	FC1	E1	IM3	P1	D1	12	RSA3	RSE3	EF3	E12	N5	J2	PS3
Conserje	T1	FC5	E4	IM4	P3	D3	12	RSA4	RSE4	EF5	E15	N1	J2	PS5
C. barredora	T1	FC1	E1	IM2	P3	D2	12	RSA2	RSE3	EF3	E13	N1	J2	PS3
Limpiador/s	T1	FC3	E2	IM3	P1	D3	12	RSA2	RSE2	EF2	E12	N1	J1	PS2
Auxiliar Admvo	T1	FC2	E3	IM4	P3	D3	12	RSA4	RSE4	EF4	E14	N1	J2	PS4
Albañil de 1º	T1	FC5	E4	IM4	P3	D3	12	RSA4	RSE4	EF5	E15	N1	J2	PS5
Electricista 2º	T1	FC5	E4	IM3	P3	D3	12	RSA4	RSE3	EF5	E15	N1	J2	PS5
Jardinero	T1	FC5	E4	IM3	P3	D3	12	RSA4	RSE3	EF5	E15	N1	J2	PS5
Fontanero 2º	T1	FC5	E4	IM4	P3	D3	12	RSA4	RSE4	EF5	E15	N1	J2	PS5
Enc.mantAlbañ	T1	FC5	E4	IM3	P3	D3	12	RSA4	RSE3	EF5	E15	N1	J2	PS5
Enc.Serv Limp	T1	FC5	E4	IM3	P4	D3	12	RSA4	RSE3	EF5	E15	N1	J2	PS5

Puesto	Puntuaciones													Total	
	100	60	50	300	75	50	20	380	250	160	80	300	150		160
Conserje	100	140	200	600	300	300	20	640	630	530	600	80	150	260	2135
C. barredora	100	60	50	200	300	100	20	190	250	160	80	150	160	1980	
Limpiad	100	100	100	300	75	300	20	190	150	80	80	80	50	60	1685
Auxiliar Admvo	100	80	150	600	300	300	20	640	630	280	280	80	150	200	3810
Albañil 1º	100	140	200	600	300	300	20	640	630	530	600	80	150	260	4550
Electric 2º	100	140	200	600	300	300	20	640	630	530	600	80	150	260	4550
Jardinero	100	140	200	600	300	300	20	640	630	530	600	80	150	260	4550
Fontanero 2º	100	140	200	600	300	300	20	640	630	530	600	80	150	260	4550
Enc.mantAlbañ	100	140	200	600	300	300	20	640	630	530	600	80	150	260	4550
Enc.Serv Limp	100	140	200	600	600	300	20	640	250	530	600	80	150	260	2280

El punto tiene un valor de 1,75 €.

Cantidad Lineal 1.440 €

16º.- DEVOLUCION DE FIANZA A CARTUJA INMOBILIARIA S.A. EN CONTRATO DE OBRA DE CONSTRUCCION DE UN IES EN CULLAR VEGA.-

Dada cuenta del informe de la Tesoreria municipal , habiendose solicitado la devolución por dicha empresa con fecha 18 de octubre de 2006.

Por la Sra. Interventora se informa sobre los antecedentes relacionados con este punto entendiendo que al ser el Pleno quien aprobó la contratación es de su competencia aprobarla devolución.

El Sr. Ruiz Vilchez portavoz del Grupo municipal del PP se pregunta si las obras han quedado bien.

Por el Sr. Alcalde se informa sobre la tramitación que se ha dado a una liquidación por exceso de obra que ha sido aceptada por la Junta de Andalucía y del cobro de la licencia de dicha obra.

El Pleno acuerda por unanimidad tras deliberación con once votos favorables:

1º) Devolver la fianza presentada por Cartuja Inmobiliaria S.A. para la construcción de un IES de 10 unidades en Cúllar Vega, que presentó en su día para realizar la contratación de obra, realizada mediante aval del Banco Santander Central Hispano por 59.342,48 € en concepto de garantía definitiva nº del Registro Especial de Avaes 5048/4115-9.

2º) Trasladar este acuerdo a la Tesorería municipal para proceder de acuerdo con la legislación contractual pública y de la Hacienda local para el cumplimiento de este acuerdo.

3º) Remitir este acuerdo a la empresa para su conocimiento y efectos.

17º.- RUEGOS Y PREGUNTAS.-

Por la Sra. Pérez Cotarelo, portavoz del Grupo municipal de IULV CA, se solicita en relación con la publicación en el BOP el día 2 de abril sobre el plazo de solicitudes para el arrendamiento de los alojamientos de mayores, no recuerda que se haya visto el Baremo.

El Sr. Alcalde le informa que se ha tratado en una reunión con VISOGSA, en la que se pidieron rectificaciones y para verlo en Comisión Informativa definitivamente. La Sra. Pérez Cotarelo señala que no ha habido otra Comisión Informativa para verlo el baremo definitivo.

Por el Sr. Ortega Sánchez portavoz del Grupo municipal del PA se formula una pregunta sobre la inauguración de la Casa de la Cultura de Cúllar Vega que considera un acto partidista por parte de los Delegados de la Junta de Andalucía que asistieron al acto.

Lamenta que los Delegados de la Junta de Andalucía hicieran su papel, pero considera triste que el Sr. Alcalde que se refiriera a un palomar lo hecho por el PA en la construcción de la Casa de la Cultura.

También se pregunta por el Sr. Ortega Sánchez por las actuaciones de obras que se realizan en la Plaza de la Iglesia y los cortes de tráfico que se están produciendo como consecuencias de las mismas.

El Sr. Alcalde respecto de las obras se trata de un asfaltado en la parte céntrica del pueblo, donde se ha preferido realizar un mejor asfaltado, siendo por ello donde ha podido crearse más problemas de tráfico al tratarse de este lugar.

Respecto a la inauguración de la Casa de la cultura cree que realizó un agradecimiento a las anteriores corporaciones, haciendo mención que a ellas les hubiera gustado haber realizado la terminación de las obras. Respecto a la alusión al palomar se refiere a que vio una fotos del estado en que se encontraba, y le llamó la atención habiendo hecho la alusión sin intención de herir a nadie. Entiende que el acto se realizó sin un carácter partidista, y entiende que esa pueda ser la opinión particular del Sr. portavoz del PA.

El Sr. Ruiz Vilchez, portavoz del Grupo municipal del PP se expresa un deseo para que en la próxima legislatura el equipo de gobierno que esté la relación con las personas de la Tercera edad se lleven con un carácter social y desde el propio colectivo.

En relación con la inauguración de la Casa de la Cultura, se congratula que el proyecto se haya terminado, pero ello no quita que se pueda hacer una crítica a la forma en que se realizó el acto de la inauguración, respecto al que él cree que fue un acto político del PSOE.

La Sra. Pérez Cotarelo pide hacer unas puntualizaciones, independientemente del acto de inauguración en el sentido de que en los primeros plenos de la legislatura, quien propuso retomar el tema de la terminación, y para que los ingresos procedentes de la enajenación de terrenos se aplicara a esta finalidad fue IU, por lo tanto hubo un papel muy importante por parte de IU en ese momento de comienzo del mandato para llevar a cabo la terminación de las obras.

El Sr. Alcalde expresa que en su intervención con motivo de la inauguración hizo una alocución haciendo extensible a todos los grupos políticos municipales como participantes en el hecho de haber terminado las obras, y también se refirió al papel del equipo de gobierno desde que entró en la Corporación al haber buscado los técnicos para la realización de los proyectos. La Sra. Pérez Cotarelo se refiere a que el ponerse en marcha para esas actuaciones fue después de ese pleno en que se manifestó la postura de IU para terminar el proyecto. El Sr. Alcalde considera que realizó actuaciones antes en la Diputación provincial buscando a los técnicos para realizar el proyecto, y ello se realizó desde la primera visita que hizo a la Diputación al comienzo del mandato, y que de todas formas lo importante es que ya tenemos la Casa de la Cultura y que la obra ha quedado bien.

Y no habiendo más asuntos que tratar por el Sr. Alcalde se dio por terminada la sesión siendo las trece horas seis minutos de lo que como Secretario certifico.

El Alcalde

El Secretario

Diligencia.- Para hacer constar que la presente Acta de fecha 27 de abril de 2007 ha sido transcrita a los folios de papel oficial sellado por la Junta de Andalucía desde el folio GR N° 003548 al GR N° 003580.

En Cúllar Vega a 14 de junio de 2007

Vº Bº
El Alcalde-Presidente

El Secretario