

**CONSEJERIA DE EMPLEO  
CADIZ**

ACUERDO REGULADOR DE FUNCIONARIOS 2007 - 2010

ACTA FINAL ARCT 2007-2010

COMPOSICIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN:

D. Ignacio Romani Cantera ..... Tte. Alcalde- Delegado de Personal.  
D. José Antonio Rosado Arroyal ..... Director del Área de Personal(sin voto)  
D. Guillermo Villanego Chaza ..... Secretario(sin voto)  
D. Antonio Chico Rodriguez ..... Representante de la Sección Sindical UGT.  
D. Vicente Ferrer Sánchez ..... Asesor de la Sección Sindical UGT.(sin voto)  
D. José A. Ríos García ..... Representante de la Sección Sindical CC.OO.  
D. Manuel Quintero ..... Asesor de la Sección Sindical CC.OO.(sin voto)  
D. Germán Arias Campos ..... Representante de la Sección Sindical CSI-CSIF  
D. Ginés Rojas Avilés ..... Asesor de la Sección Sindical CSI-CSIF(sin voto)  
D. Francisco Ramas Prior ..... Representante de la Sección Sindical S.P.L.  
D. Francisco J. Jiménez Zarco ..... Asesor de la Sección Sindical S.P.L.(sin voto)

En fecha de 21 de Junio de 2.007, a las 10,30 horas y previamente convocados todos los miembros de la Mesa de Negociación relacionados, se reúnen en la Sala de reuniones del Área de Personal de este Excmo. Ayuntamiento con objeto de proceder a la firma del Acuerdo Regulador de Funcionarios 2.007-2.010, previamente enviado y cuyo texto se adjunta como Anexo.

Se somete a votación el texto final a los miembros de la Mesa con derecho a voto, quedando tal como sigue:

- Votan a favor del Texto los Sres./as: D. Ignacio Romani Cantera y los representantes con derecho a voto de las Secciones sindicales de UGT, SPL, CC.OO y CSI-CSIF .No existen abstenciones ni votos en contra.

Los asesores se pronuncian igualmente a favor del texto

RESUMEN FINAL

PARTE SOCIAL:

TOTAL PORCENTAJE DE VOTOS A FAVOR: 100%

TOTAL VOTOS EN CONTRA: 0

CORPORACIÓN:

TOTALVOTOS A FAVOR: 100%

En consecuencia y de conformidad con la normativa vigente queda aprobado el textodel Acuerdo Regulador de Funcionarios 2007-2010, firmando al margen del mismo.

ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL  
FUNCIONARIO 2.007-2.010

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 3. INDIVISIBILIDAD

ARTÍCULO 4. GARANTÍAS PERSONALES

ARTÍCULO 5. COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 6. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE BAJAS

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO R.P.T. COMISION MIXTA Y MESA DE NEGOCIACIÓN.

ARTÍCULO 7. ORGANIZACIÓN Y CENTROS DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. (R.P.T)

ARTÍCULO 9. COMISIÓN MIXTA DE NEGOCIACIÓN Y MESA DE NEGOCIACIÓN

CAPÍTULO III: OFERTA DE EMPLEO SELECCIÓN DE PERSONAL INGRESO Y PRÁCTICAS DEL PERSONAL-RECLASIFICACIÓN PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PROMOCIÓN INTERNA PERMUTAS, TRASLADOS Y ASCENSOS.

ARTÍCULO 10. OFERTA DE EMPLEO

ARTÍCULO 11. SELECCIÓN, INGRESO Y PRÁCTICAS DE PERSONAL

ARTÍCULO 12. RECLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCION INTERNA

ARTÍCULO 14. PERMUTAS, TRASLADOS Y ASCENSOS

CAPÍTULO IV: JORNADA, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 15. JORNADA, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 16. SUELDO BASE

ARTÍCULO 17. TRIENIOS

ARTÍCULO 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO DESTINO

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO ESPECÍFICO

ARTÍCULO 21. NOCTURNIDAD

ARTÍCULO 22. ESPECIAL TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD

ARTÍCULO 23. RÉGIMEN DE TRABAJO EN ALTURA

ARTÍCULO 24. JORNADA A DOBLE TURNO

ARTÍCULO 25. JORNADA A TRIPLE TURNO

ARTÍCULO 26. RÉGIMEN DE DESCANSOS ESPECIALES

ARTÍCULO 27. RESPONSABILIDAD POR JEFATURA DE EQUIPO

ARTÍCULO 28. RESPONSABILIDAD POR DIRECCIÓN DE CENTRO

ARTÍCULO 29. RÉGIMEN DE JORNADA PARTIDA

ARTÍCULO 30. RÉGIMEN DE PROLONGACIÓN DE JORNADA

ARTÍCULO 31. JORNADA DE SEIS DÍAS

ARTÍCULO 32. JORNADA IRREGULAR:

ARTÍCULO 33. RÉGIMEN DE APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PARTICULARES DE LOS PUESTOS

ARTÍCULO 34. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO 35. DESCUENTOS EN NÓMINA

ARTÍCULO 36. INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 37 .GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN CULTURAL, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 38.- FORMACIÓN CULTURAL, SOCIAL Y DEPORTIVA

ARTÍCULO 39.- FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 40.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 41.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

ARTÍCULO 42.- SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA

ARTÍCULO 43.- ROPA DE TRABAJO, EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y DESGASTE DE HERRAMIENTAS

ARTÍCULO 44.- PLAN DE PENSIONES

CAPÍTULO VII: RETRIBUCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 45.- RETRIBUCIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 46.- RETRIBUCIONES EN BAJA MÉDICA POR HOSPITALIZACIÓN

ARTÍCULO 47.- RETRIBUCIONES DURANTE LA BAJA MÉDICA POR ENFERMEDAD COMÚN

CAPITULO VIII: AYUDAS SOCIALES Y PREMIOS

ARTÍCULO 48.- AYUDA POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIARES

ARTÍCULO 49.- AYUDA ESCOLAR

ARTÍCULO 50.- AYUDA POR NATALIDAD

ARTÍCULO 51.- AYUDA DE ESTUDIOS A LOS FUNCIONARIOS

ARTÍCULO 52.- PREMIOS POR ANTIGÜEDAD Y JUBILACIÓN:

ARTÍCULO 53.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA E INVALIDEZ

ARTÍCULO 54.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

ARTÍCULO 55.- LETRADO

ARTÍCULO 56.- AYUDA PARA LA RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR Y GASTOS DE COLEGIACIÓN

ARTÍCULO 57.- AYUDAS PARA LAS VIUDAS/OS DE EMPLEADOS/AS MUNICIPALES

RELACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 58.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 59.- JUNTA DE PERSONAL

ARTÍCULO 60.- GARANTIAS Y DERECHOS DE LA JUNTA Y DELEGADOS SINDICALES

ARTÍCULO 61.- OBLIGACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 62.- SECCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 63.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

ARTÍCULO 64.- ASAMBLEAS

ARTÍCULO 65.- PARTICIPACIÓN EN MESAS DE SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE PERSONAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA:

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA:

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.-

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.-

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.-

ANEXO 1: IMPORTE DE LAS CONDICIONES PARTICULARES REFERIDAS A 2.007

ANEXO 2: GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

ANEXO 3: CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LA POLICIA LOCAL

ANEXO 4: ROPA DE TRABAJO

ANEXO 5: RELACIÓN DE RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

ANEXO 6: RELACIÓN DE PUESTOS CON JORNADA IRREGULAR ANUAL

A.R.C.T.F. 2.007-2.010

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas contenidas en el presente Acuerdo son aplicables a los empleados/ as municipales en régimen funcional, al servicio del Excmo. Ayuntamiento (funcionario de carrera, en prácticas, interino o de empleo), salvo en los casos en que deban aplicarse con carácter preferente normas de rango superior. Se considerarán de aplicación, en lo no previsto expresamente, las disposiciones legales del Estado o la Comunidad Autónoma Andaluza. Igualmente serán de aplicación los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el ámbito estatal entre las centrales sindicales más representativas y la FEMP o FAMP, en aquellos aspectos que mejoren, en cómputo global, lo aquí acordado. Aquellos acuerdos de esa misma naturaleza, que también mejoren en cómputo global las condiciones del presente texto y que se suscriban entre dichas centrales y la AGE o la Junta de Andalucía serán objeto de estudio por la Mesa de Negociación.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL. La vigencia del presente Acuerdo será desde 1 de enero de 2.007 a 30 de junio de 2.010. El acuerdo se considerará denunciado automáticamente el 30 de abril de 2.010, prorrogándose su vigencia por tácita reconducción hasta la aprobación de otro nuevo Acuerdo Regulador. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para un nuevo Acuerdo en el plazo máximo de treinta días desde la denuncia.

ARTÍCULO 3. INDIVISIBILIDAD. Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante su vigencia del presente Acuerdo o sean de aplicación por la legislación vigente. No obstante en el supuesto de que la Jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Acuerdo, este deberá adaptarse a

lo dispuesto por la misma, facultándose para ello a la Comisión de interpretación y seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del Acuerdo.

**ARTÍCULO 4. GARANTÍAS PERSONALES.** Se respetarán las condiciones personales que excedan de las pactadas en el presente Acuerdo, manteniéndose ad personam mientras no sean expresamente compensadas por Acuerdos futuros y previo dictamen de la Comisión Paritaria. Serán nulos y no surtirán ningún efecto los acuerdos o pactos individuales que puedan suscribirse y al margen de los procedimientos establecidos en el mismo para la modificación de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 5. COMISIÓN PARITARIA**

1. Composición. Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Acuerdo, así como de la legislación vigente que pueda afectar al mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por 10 miembros con voz y voto, 5 en representación del Ayuntamiento y 5 en representación de las secciones sindicales firmantes del ARCT y con representación en la Junta de Personal (distribuidas en función del número de miembros en la Junta de Personal) independientemente del asesor que cada parte designe cuando así lo estimen conveniente para temas puntuales, previa comunicación a la otra parte.

La cuota de voto de la parte sindical en dicha Comisión vendrá determinada por el número de representantes que cada sección sindical hubiese obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas.

En todo caso, se reconoce el valor paritario de las votaciones, mediante la delegación del voto.

Las funciones de secretaría de la Comisión serán desempeñadas por un funcionario del servicio de personal, que asistirá con voz y sin voto.

2. Competencias. La Comisión asumirá y procurará resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Acuerdo y de cuantos conflictos de trabajo, individuales y colectivos puedan surgir en la aplicación de este texto.

Todos los funcionarios acogidos al presente Acuerdo, así como la Corporación, con ocasión de problemas derivados de la aplicación o interpretación del mismo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria.

La Comisión asumirá, además, todas aquellas competencias que ambas partes consideren convenientes en relación con la problemática laboral de la Corporación derivada de la interpretación y aplicación de este Acuerdo.

La resolución de la Comisión Paritaria tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Acuerdo.

Asume la mediación en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute de vacaciones, días por asuntos propios y licencias, horarios, clasificación y supuestos similares.

Conoce los informes semestrales de la Corporación sobre nombramientos, absentismo, cumplimiento horario, accidentes laborales, horas extraordinarias y demás materias relacionadas en la legislación vigente aplicable.

3. Procedimiento. Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo de los asuntos, tanto los representantes de los funcionarios como los de la Empresa, en el caso de conflicto laboral como consecuencia de la aplicación o interpretación de este Acuerdo, se dirigirán por escrito a la Comisión Paritaria, donde se recogerán cuantas cuestiones se estimen oportunas.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de la misma y se recogerán mediante resolución escrita reflejándose en actas que serán firmadas por duplicado. Aquellos acuerdos de dicha comisión relativos exclusivamente a la interpretación de articulado serán expuestos en el Tablón de Anuncios. El interesado tendrá acceso únicamente a aquellos acuerdos que le afecten directamente y le será debidamente notificado mediante escrito de la Delegación de personal con pie de recurso, todo ello antes de la celebración de la siguiente Comisión Paritaria, con el fin de dejar expedita la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción competente o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4. Resolución extrajudicial de conflictos: Podrán elevarse por acuerdo expreso de ambas partes, a sistema de resolución extrajudicial de conflictos aquellos asuntos de competencia de la Comisión paritaria que reúnan los siguientes requisitos:

1. Que sean asuntos de especial trascendencia o de interés general.
2. Que no exista acuerdo al respecto.

El dictamen o laudo no tendrá carácter vinculante salvo que así lo hayan acordado expresamente ambas partes.

5. Convocatoria y orden del día. La convocatoria de la Comisión podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días hábiles(excluidos sábados) anteriores a la celebración de la reunión; podrá realizarse con carácter de urgencia cuando ambas partes así lo acuerden. Se reunirá una vez al mes como mínimo, preferentemente antes del día 15.

Confeción del orden del día: estará integrado por los asuntos propuestos por la Delegación de Personal y Junta de Personal. Las secciones sindicales podrán incluir los que estimen de su interés a través de cualquiera de las partes. No se incluirán asuntos previamente resueltos y aquellos que no figuren en el orden del día, salvo en este caso, acuerdo favorable de la mayoría de los asistentes con voz y voto.

6. Domicilio. El domicilio de la Comisión a los efectos de recepción de documentación será el Servicio de Personal.

7. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

**ARTÍCULO 6. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE BAJAS.** Estará compuesta por dos representantes de la Corporación, el Presidente del Comité y el de la Junta o en quién delegue, actuando como secretario un funcionario del Servicio de Personal, pudiendo asistir un miembro de cada sección sindical firmante del Acuerdo con voz y sin voto. Le corresponde el seguimiento de los accidentes y las enfermedades del personal laboral y funcionario, asistiendo a la misma, para informar, el médico del Ayuntamiento y un representante de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A tal efecto el médico municipal podrá verificar el estado de salud de los empleados mediante reconocimiento médico, previa comunicación al interesado de la

que quede debida constancia. La falta de presentación no justificada al reconocimiento médico dará lugar a la incoación de expediente por responsabilidad disciplinaria conforme a la normativa vigente y de acordarlo la Comisión de seguimiento, a la retirada de la mejora de IT prevista en el artículo. Se respetará en todo caso la intimidad de los trabajadores. Elevará propuestas al Comité de Seguridad y Salud laboral las medidas que estime precisas para evitar en lo posible la siniestralidad laboral. Dicha Comisión se reunirá quincenalmente.

**CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO R.P.T. COMISION MIXTA Y MESA DE NEGOCIACIÓN.**

**ARTÍCULO 7. ORGANIZACIÓN Y CENTROS DE TRABAJO**

1. Los cambios organizativos que se programen para hacer frente al más eficaz funcionamiento y no respondan a una necesidad imprevista que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo del presente Acuerdo, se someterán al dictamen previo de la Comisión mixta de Negociación regulada en este capítulo.

2. Se consideran Centros de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz los que como tales figuren en la RPT.

Cada Centro de Trabajo tiene asignada su plantilla y régimen horario propio dentro de las directrices contenidas en el Acuerdo con carácter general.

3. Cambios temporal de Centros de Trabajo. Al objeto de cubrir las necesidades del servicio, y con carácter eventual, los funcionarios podrán ser destinados a un Centro de Trabajo distinto a aquel en que figuren adscrito, siendo condición indispensable la previa audiencia al interesado y conocimiento de la Junta de Personal.

El funcionario deberá reintegrarse a su Centro de Trabajo transcurridos un plazo máximo de tres meses, prorrogables por otros tres meses desde su desplazamiento salvo voluntariedad del funcionario a permanecer en el puesto.

**ARTÍCULO 8. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. (R.P.T).** Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisan los requisitos para su desempeño y sus características esenciales.

De conformidad con la normativa vigente, la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por Áreas o Centros de trabajo, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales
- b) Naturaleza (funcionario de carrera o de empleo)
- c) Tipo de puesto y sistema de provisión
- d) Adscripción a grupo o grupos de clasificación, a Escala, Subescala y Nivel de Complemento de Destino y Específico en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- e) Otros requisitos exigidos para su desempeño como, en su caso, titulación académica y/o formación específica.
- f) Código numérico de identificación.
- g) Otras observaciones.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T. y anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Comisión Mixta de Negociación prevista en el artículo siguiente y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos previstos en la normativa vigente.

La Relación de Puestos de Trabajo se publicará anualmente una vez implantado el nuevo sistema informático así como las modificaciones posteriores.

**ARTÍCULO 9. COMISIÓN MIXTA DE NEGOCIACIÓN Y MESA DE NEGOCIACIÓN**

1.-En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo queda constituida en forma paritaria una Comisión Mixta de Negociación integrada por un representante del Comité, uno de la Junta de Personal y uno de cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité firmantes del Convenio Colectivo y Junta de Personal y por las personas que actúen en representación de la Corporación.

El régimen de votación y de adopción de acuerdos se efectuará de modo separado para el personal laboral y funcionario. La cuota de voto en dicha Comisión para el personal funcionario vendrá determinada por el número de votos obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas.

La CMN se reunirá, al menos una vez al año con la finalidad de proceder a la negociación de las siguientes materias, previamente a su aprobación por los Órganos municipales:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación y número de puestos) y de la Relación de Puestos de trabajo.
- b) El Plan especial de promoción Interna y/o la Oferta de Empleo Público. plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) Plan de Formación.

Las reuniones tendrán lugar a petición escrita de cualquiera de las partes que componen la Comisión en el plazo máximo de 15 días.

La Comisión podrá actuar por medio de ponencias o subcomisiones y previo acuerdo, utilizar asesores en cuantas materias sean de su competencia.

2.-La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa de Negociación. Los acuerdos que se alcancen sobre la base de esta negociación serán de plena aplicación a todo el personal funcionario, tras su aprobación por el Órgano competente.

Los criterios de composición de la Mesa de Negociación serán los que recoja la legislación vigente. La cuota de voto en dicha Comisión vendrá determinada por el número de votos obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas.

En particular serán objeto de negociación:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal funcionario.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la promoción interna.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias las indicadas en el Art. 37.2 de la Ley 7/2.007.

### CAPÍTULO III: OFERTA DE EMPLEO SELECCIÓN DE PERSONAL INGRESO Y PRÁCTICAS DEL PERSONAL-RECLASIFICACIÓN PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PROMOCIÓN INTERNA PERMUTAS, TRASLADOS Y ASCENSOS.

**ARTÍCULO 10. OFERTA DE EMPLEO.** Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo. El Ayuntamiento garantizará la estabilidad de los funcionarios públicos que actualmente prestan sus servicios. Se reserva el 5 % del total de las plazas de la OEP para la reserva a personas con discapacidad, exceptuando del cómputo las plazas del Cuerpo de Policía local. El inicio de la ejecución de la OEP se efectuará dentro del año natural al de su publicación en el BOE.

### ARTÍCULO 11. SELECCIÓN, INGRESO Y PRÁCTICAS DE PERSONAL

1.-El ingreso del personal funcionario se realizará de acuerdo con la OEP o el PEPI y será negociada previamente con la representación sindical en los términos del Art. 9 del presente Acuerdo, con pleno sometimiento a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y a través de los procedimientos de oposición, concurso-oposición o concurso de conformidad con lo previsto en la Ley 7/2.007.

De conformidad con lo previsto en el Art. 8 del Decreto 2/2002 por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el supuesto de concurso-oposición la fase de concurso será posterior a la de oposición.

2.-Se garantiza la presencia de un miembro designado por una de las secciones sindicales de forma rotativa, con voz y sin voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración y de selección de personal, tanto para el acceso de personal fijo como interino como para la provisión de puestos de trabajo, así como también un miembro designado por la Junta de Personal con voz y voto.

3.- La selección de funcionarios interinos se efectuará a través de las bolsas de trabajo generadas a partir de celebración de pruebas selectivas de la última OEP o PEPI ejecutado, respetando el criterio de mayor número de ejercicios aprobados, dentro de éste el de mayor tiempo de servicios prestados en la misma categoría en este Ayuntamiento y finalmente el de mayor puntuación total resultante de la suma de ejercicios aprobados. Cuando la selección no pudiera hacerse a través de este sistema o en atención a la naturaleza específica de la plaza convocada lo hiciese necesario, se efectuará a través de convocatoria pública o a través del INEM o a través de otros procedimientos en los que queden debidamente garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en atención al grado de urgencia en la provisión de la plaza. Las bolsas tendrán una duración máxima de tres años desde su aprobación prorrogables en función de las circunstancias concurrentes.

Los criterios de gestión de las bolsas de trabajo son los recogidos en el correspondiente acuerdo de la mesa de negociación.

4.- Ingreso y prácticas: Cuando así lo determinen las bases de la correspondiente convocatoria y con arreglo a la normativa aplicable, deberá superarse un periodo de prácticas y/o curso selectivo, para adquirir la condición de funcionario de carrera. Cuando realicen las funciones del puesto, el importe de las retribuciones básicas se incrementará con las retribuciones complementarias de dicho puesto en los términos que determine la Comisión Paritaria.

5.- Todos los funcionarios, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en el Ayuntamiento, serán sometidos a reconocimiento médico.

**ARTÍCULO 12. RECLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.** En el caso de que un funcionario por pérdida de la capacidad, no constitutiva de invalidez permanente hubiera de ser readaptado a un puesto de nivel igual o inferior mantendrá el sueldo base, trienios, complemento de destino y de productividad. El complemento específico será el correspondiente a la nueva categoría desempeñada, y en el caso de que fuese inferior al anterior, la diferencia dará lugar a una prolongación de jornada proporcional que no podrá superar las 100 horas anuales, en los términos que determine la Comisión Paritaria.

### ARTÍCULO 13. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN INTERNA

1. En tanto no entre en vigor el Capítulo II del Título II de la Ley 7/2.007 Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño se aplicará el régimen vigente para la provisión de puestos de trabajo y promoción interna de los funcionarios públicos.

2. La promoción interna se articulará a través de un Plan Especial de Promoción Interna, salvo que se realice conjuntamente con plazas de acceso libre.

### ARTÍCULO 14. PERMUTAS, TRASLADOS Y ASCENSOS

1. Permutas. Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente que sea de aplicación. La aceptación de la solicitud de permuta estará condicionada a la autorización, que será discrecional, de la Alcaldía- Presidencia.

2. Cuando se realicen funciones de superior categoría por existencia de vacante, se

tendrá derecho a percibir la retribución de aquella.

3. Previamente a la toma de posesión del nuevo personal se atenderán las solicitudes de traslados existentes. Cuando el número de solicitudes lo aconseje y previa negociación con la Mesa se convocará concurso de traslados.

4. La antigüedad reconocida al amparo de la Ley 70/1.978, de 26 de Diciembre, en cuanto al reconocimiento de los servicios prestados en cualquier administración pública, como funcionario o laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicios en la Corporación a todos los efectos.

### CAPÍTULO IV: JORNADA, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

#### ARTÍCULO 15. JORNADA, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

El régimen de jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones se ajustan a la normativa vigente y los procedimientos y criterios de aplicación se recogerán en un Manual negociado con la Mesa de Negociación.

### CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES

En tanto no se desarrollen las previsiones del Capítulo III Título III de la Ley 7/2.007 será de aplicación el siguiente régimen:

**ARTÍCULO 16. SUELDO BASE.** Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los funcionarios de las Corporaciones Locales y su cuantía será la que cada año venga reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, norma que la sustituya.

### ARTÍCULO 17. TRIENIOS

1. Son los que corresponden a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los funcionarios de las Corporaciones Locales y su cuantía será la que cada año venga reflejada en la L.P.G.E. o, en su caso, norma que la sustituya y a percibir a partir del día siguiente al que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicios efectivos. Serán reconocidos de oficio.

2. Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/1.978, de 26 de Diciembre, en cuanto al reconocimiento de los servicios prestados en cualquier administración pública, como funcionario o laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicios en la Corporación.

3. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor de la Ley 7/2.007 que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor de la misma.

**ARTÍCULO 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Se devengarán dos pagas extraordinarias, los días 1 de junio y 1 de diciembre respectivamente, en la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos del Estado en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

### ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO DESTINO

1. Será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en el catálogo o relación de puestos de trabajo vigente y la cuantía será la que para cada año establezca la L.P.G.E. para los funcionarios de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que lo sustituya.

2. La clasificación y los intervalos para cada grupo serán los establecidos legalmente. No obstante se podrán percibir complementos de destinos superiores en función del grado consolidado por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

3. Los niveles de complemento de destino serán como mínimo iguales a los fijados por el Estado para sus funcionarios como mínimos para cada Grupo de clasificación.

### ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO ESPECÍFICO

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

2. Las anteriores condiciones particulares se detallan en el Manual de Prevaloración de Puestos de Trabajo y en el(los) Acuerdo(s) Plenario(s) resultado de la Valoración, en relación singularizada, detallada y motivada para cada puesto, sin perjuicio de las condiciones particulares que se relacionan en los artículos siguientes, cuando concurren en determinados puestos de trabajo.

Sin perjuicio de los factores contenidos en la valoración de puestos de trabajo (VPT), para garantizar las adecuaciones retributivas imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, podrán abonarse en el complemento específico las cantidades que se relacionan en los artículos 21 al 32 cuando las condiciones particulares que retribuyan dichos artículos no estén incluidas en la VPT:

**ARTÍCULO 21. NOCTURNIDAD.** Consistirá en la cantidad que se indica en el Anexo 1 por cada día trabajado. A tal efecto se entiende por periodo nocturno el que transcurre desde las 22 horas hasta las 7 horas.

**ARTÍCULO 22. ESPECIAL TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.** Todo trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso se retribuirá con la cantidad que se indica en el Anexo 1 por día efectivamente trabajado. Ningún trabajador podrá percibir más de dos de estas condiciones particulares. Cuando concurren dos o más circunstancias conjuntamente se percibirá la cantidad que se indica en el Anexo 1, por día efectivamente trabajado.

Todo funcionario que por razones del servicio, y con carácter permanente, deba realizar tareas de conducción de un vehículo de la empresa, percibirá por la especial peligrosidad que ello conlleva un complemento en la cuantía indicada en el Anexo por día trabajado... No tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los funcionarios titulares de puestos de trabajo en los cuales esta condición se haya incluido en la valoración de puestos de trabajo. Tratándose de la conducción de dumper, de grúa o de pala se abonará la cuantía indicada en el Anexo por mes trabajado. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar su aplicación a los puestos en que concurren las circunstancias indicadas.

**ARTÍCULO 23. RÉGIMEN DE TRABAJO EN ALTURA.** Todo trabajo en altura superior a los tres metros dará derecho a percibir la cantidad que se indica en el Anexo 1 por jornada efectivamente trabajada. Ello no impedirá la adopción de medidas de seguridad en orden a la prevención de los posibles riesgos.

**ARTÍCULO 24. JORNADA A DOBLE TURNO.** Todo funcionario sujeto a doble turno rotatorio con carácter mensual o semanal percibirá por la mayor penosidad que implica este sistema de jornada la cantidad mensual que se indica en el Anexo 1.

### ARTÍCULO 25. JORNADA A TRIPLE TURNO.

Todo funcionario sujeto a

triple turno rotatorio en procesos productivos ininterrumpidos durante las veinticuatro horas, percibirá la cantidad mensual que se indica en el Anexo 1, en razón de las especiales características del trabajo en régimen de triple turno y a las modificaciones que comportan en el régimen de jornada y descansos.

**ARTÍCULO 26. RÉGIMEN DE DESCANSOS ESPECIALES.** La mayor penosidad que comporta un régimen de descanso semanal no coincidente con domingos o festivos legalmente establecidos, determinará el percibo de la cantidad que se indica en el Anexo 1 según el número de domingos o festivos que se trabajen al mes. A los solos efectos de este artículo, el trabajo en sábado se considerará festivo para los funcionarios adscritos a los Centros de trabajo de la Casa de Baños y Mercado Central, sin perjuicio de otros supuestos que determine la Comisión Paritaria.

**ARTÍCULO 27. RESPONSABILIDAD POR JEFATURA DE EQUIPO.** Para aquellos puestos de trabajo en los que no esté específicamente previsto, se abonará la cantidad indicada en el Anexo 1 por la realización de funciones equivalentes a capataz. Dicho complemento retribuye, además de la realización de las tareas propias de la categoría la dirección, supervisión y responsabilidad del trabajo asignado a un equipo. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar si en la VPT está ya incluida la jefatura de equipo, si está será de carácter permanente o no, así como la designación del funcionario que percibirá dicho complemento. De no existir acuerdo lo designará la Empresa.

**ARTÍCULO 28. RESPONSABILIDAD POR DIRECCIÓN DE CENTRO.** Para aquellos puestos de trabajo en los que no esté específicamente previsto, se abonará la cantidad indicada en el Anexo 1 por la realización de funciones de dirección, gestión y organización de un centro de trabajo y del personal asignado a éste. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar si en la VPT está ya incluida la dirección de centro, si ésta será de carácter permanente o no, así como la designación del funcionario que lo percibirá.

**ARTÍCULO 29. RÉGIMEN DE JORNADA PARTIDA.** Los funcionarios con jornada partida que deban acudir diariamente a su trabajo en dos periodos horarios no consecutivos y con intervalo superior a dos horas percibirán la cantidad que se indica en el Anexo 1.

**ARTÍCULO 30. RÉGIMEN DE PROLONGACIÓN DE JORNADA.** El exceso de jornada sobre la prevista en el Acuerdo en cómputo anual, se retribuirá con la cantidad indicada en el Anexo 1 por mensualidad trabajada en los puestos en que así se establezca, siendo su cuantía idéntica a la establecida para el factor dedicación derivado de la VPT.

**ARTÍCULO 31. JORNADA DE SEIS DÍAS.** Retribuye la realización con carácter permanente de una jornada semanal de seis días, en la cuantía indicada en el Anexo 1.

**ARTÍCULO 32. JORNADA IRREGULAR:** Es una condición particular que retribuye la permanente y especial distribución de horario y jornada en cómputo anual de un puesto de trabajo, derivado de las peculiares características de la actividad de su Centro de trabajo.

La cuantía de este complemento es la indicada en el Anexo

Este complemento es incompatible con los regímenes de reducción de jornada de estudios, por familiar disminuido y lactancia y con la percepción de horas extraordinarias. Igualmente absorbe y compensa todos aquellos complementos que tengan su origen en cualquier distribución de horario y/o jornada.

A los efectos de hacer efectivo este artículo los responsables de Centros deben programar la distribución de la jornada del personal a su cargo y comunicarla a los funcionarios.

En los supuestos de modificación de dicha programación deberá comunicársela a los funcionarios afectados con una antelación mínima de tres días.

**ARTÍCULO 33. RÉGIMEN DE APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PARTICULARES DE LOS PUESTOS.** La realización durante el 25% o más de la jornada dará derecho al percibo de la mitad de la cantidad y del 50% o más al percibo de la cantidad completa. La valoración con carácter fijo de determinadas condiciones y referidas a algunos puestos de trabajo, no darán lugar a derecho adquirido alguno, siendo revisables a instancia de la Corporación, de la Junta de Personal, del trabajador o Comisión Técnica de V.P.T., previo acuerdo de la Comisión Paritaria. La valoración y, en su caso, asignación de la concurrencia de estas condiciones particulares requerirá previo acuerdo de la Comisión Paritaria, no pudiendo absorber el descanso semanal de dos días en un ciclo de siete, si así se establece.

**ARTÍCULO 34. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD**

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, debiendo ser negociada en los términos del artículo 9.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada empleado o empleada por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionario/as de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros de la Junta de Personal.

**ARTÍCULO 35. DESCUENTOS EN NÓMINA.** Salvo los descuentos y retenciones legalmente establecidos u ordenados judicialmente, cualquier descuento deberá contar expresamente con la autorización personal y escrita del funcionario.

**ARTÍCULO 36. INDEMNIZACIONES.** En los términos de la legislación vigente se establecen las siguientes indemnizaciones por razón del servicio:

a).- Por manejo de fondos públicos:

Los funcionarios que efectúen cobros o pagos en nombre del Excmo. Ayuntamiento manejando dinero en efectivo del que tengan que rendir cuenta, percibirán un complemento conforme a la escala que se contiene en el Anexo.

La citada indemnización será incompatible con la valoración específica que deba realizarse en aquellos puestos de trabajo cuyo cometido principal sea efectuar tareas de cobro y pago, previo dictamen de la Comisión paritaria.

En los casos en que el funcionario deba responsabilizarse de mandamientos de pagos sin manejo efectivo de moneda de curso legal, la Comisión Paritaria acordará la sustitución del quebranto de moneda por un seguro con cargo a la Corporación para cubrir los riesgos derivados de estas funciones.

b).- Por asistencia en calidad de Intervención y/o Secretaría delegada:

Los funcionarios que tengan la delegación de la Intervención de Fondos y/o Secretaría General para actuar en Fundaciones Municipales, Patronatos o gestión descentralizada, salvo aquellos en los que ya aparezca valorado en su complemento específico, percibirán la cantidad que se señala en el Anexo 1 por la realización de dichas funciones. Se informará puntualmente a la Comisión Paritaria de las cantidades percibidas por este concepto.

Dicha cifra podrá reducirse a la mitad en razón al grado de complejidad y volumen de las tareas asignadas.

En el caso que coincida con la jornada laboral se abonarán al cincuenta por ciento.

c).- Por desplazamiento y manutención:

1.- Los funcionarios que tengan su residencia habitual fuera del término municipal y dentro del Área de la Mancomunidad de la Bahía de Cádiz, percibirán una indemnización equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público regular desde la residencia habitual y el precio del billete del transporte urbano de Cádiz, previo estudio de la documentación y en su caso, autorización de la Comisión Paritaria. En el supuesto de tener la residencia habitual fuera de la Mancomunidad se percibirá el equivalente a la localidad de la Mancomunidad más próxima a su domicilio.

Documentación que ha de presentarse:

- Volante de empadronamiento familiar en el que deberá constar las personas que viven en el mismo. Este documento deberá presentarse cada año, eliminando su concesión a los que no lo aporten en dicho plazo.

- Declaración jurada de que dicha vivienda es la habitual y como tal reside más de 9 meses al año en la misma.

La Comisión Paritaria puede exigir la presentación de cualquier otra documentación que estime precisa para garantizar el efectivo cumplimiento de la residencia habitual. Cualquier variación relativa al cumplimiento de los requisitos deberá ser inmediatamente comunicada al Servicio de personal, procediendo a su pérdida en caso de incumplimiento de cualquiera de los requisitos.

La falsedad en los datos aportados al Ayuntamiento dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

2. Todos los funcionarios que en razón del puesto asignado y usando su vehículo tengan que efectuar desplazamientos diarios o de frecuente periodicidad dentro del término municipal durante la jornada de trabajo, percibirán una indemnización por gastos de transporte indicada en el Anexo, en atención en que concurren con menor o mayor intensidad las circunstancias descritas respectivamente.

Corresponderá a la Comisión Paritaria su fijación para cada puesto y las revisiones que procedan.

3. Los gastos o indemnizaciones por kilometraje, dietas y alojamientos serán los establecidos en las bases de ejecución del presupuesto municipal.

**ARTÍCULO 37. GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.** Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. Las horas extraordinarias, con independencia de su voluntariedad, deberán limitarse a supuestos excepcionales debidamente acreditados. Se considerarán extraordinarias todas las realizadas excediendo la jornada de trabajo fijada semanal, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su importe será el establecido en Anexo 2. A final de año, la Corporación presentará a la Mesa de Negociación el cómputo anual de horas realizadas. Dicho cómputo podrá constituir en razón de su cuantía y reiteración, un factor importante para determinar la creación de nuevas plazas en plantilla.

De las horas extraordinarias se irá dando cuenta al mes siguiente a la Comisión Paritaria. La realización de horas extraordinarias durante horario nocturno y/o sábados, domingos o festivos no originará derecho a la retribución prevista por nocturnidad, así como tampoco originarán el derecho a la retribución de sábado, domingo o festivo, respectivamente ni a la compensación en descanso. Se establece expresamente que cualquier régimen de reducción de jornada, salvo los de verano, carnaval, Navidades y Semana Santa, son incompatibles con la realización de servicios extraordinarios salvo en los días de descanso semanal del funcionario. Aquellos supuestos de reducción que cualquiera de las partes considere que se excede de la finalidad para la que se concede serán revisados por la Comisión Paritaria.

**CAPÍTULO VI: FORMACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN CULTURAL, SEGURIDAD E HIGIENE**

**ARTÍCULO 38.- FORMACIÓN CULTURAL, SOCIAL Y DEPORTIVA.**

El Ayuntamiento subvencionará actividades socio-culturales y deportivas que organice la Junta de personal para los funcionarios y su unidad familiar. Igualmente, promoverá entre los funcionarios la cultura y el deporte, ofertando a los funcionarios una reducción en las tarifas municipales de los servicios deportivos y culturales. El Ayuntamiento facilitará, en las fechas y horarios que se indiquen, el acceso gratuito o con mejoras en las tarifas de los funcionarios municipales a las instalaciones deportivas municipales. A tal efecto se habilitarán los medios de control y acreditación que resulten necesarios.

**ARTÍCULO 39.- FORMACIÓN PROFESIONAL.** La formación profesional y la promoción del personal deben atender a la necesidad de la continua preparación de los funcionarios. Se procurará formar al funcionario en los conocimientos profesionales mínimos que posibilite una formación adecuada para poder alcanzar una superior categoría profesional dentro de la plantilla. Los planes y el reglamento de formación se negociarán con los representantes de los funcionarios. Para el Plan de Formación se analizarán y valorarán las necesidades actuales del trabajador y de la Corporación. Se realizarán cursos dirigidos hacia una formación permanente del funcionario, preferentemente en el horario laboral del empleado, en las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. Quedarán completadas en el Plan las áreas abarcadas y forma de realización; el resultado se hará constar en el expediente del trabajador y se tendrán,

junto con otros posibles cursos realizados la aptitud y demás valoraciones objetivas para la valoración de los distintos puestos de trabajo. En aquellos cursos que se establezcan como obligatorios y para las categorías que se determinen, la falta de asistencia y/o la no comunicación de la ausencia serán objeto de penalización. Los cursos obligatorios que coincidan con el descanso semanal del funcionario se compensarán con dos horas por cada hora lectiva. Cuando se realicen fuera de la jornada laboral no coincidente con el descanso semanal del funcionario el curso obligatorio será compensado hora de descanso por hora lectiva de presencia. Cuando se trate de cursos previamente autorizados se facilitará, siempre que el servicio lo permita y lo solicite con la antelación suficiente al personal cambio de turno para la asistencia a estos cursos de formación. Se abonarán los gastos de kilometraje y dietas cuando el curso sea fuera de la localidad y este autorizado por el Servicio de Personal. Cuando el curso sea en localidad de la mancomunidad distinta de Cádiz y se perciba la indemnización por transporte no procederá el abono de kilometraje.

**ARTÍCULO 40.- SALUD LABORAL.** Todos los funcionarios afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene. La Corporación vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene al personal afectado por el Acuerdo, con especial referencia al personal de nuevo ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidente o para la salud ya sea para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. La Corporación, previo informe de la Comisión Paritaria, desarrollará las previsiones del art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la adecuada implantación del servicio de prevención de riesgos. El Comité de Salud Laboral del Ayuntamiento de Cádiz, cuidará del cumplimiento de la normativa sectorial vigente en todas las dependencias y servicios municipales. Dentro del Comité de Salud Laboral se integrarán un/a Asistente Social y un/a Psicólogo/a, el Médico de la Corporación y el Técnico de Prevención de RR.LL. El Comité de Salud Laboral se constituirá conforme a la legislación vigente. Una vez elegidos los cargos, estos convocarán reuniones que tendrán carácter de ordinarias y extraordinarias. El Comité de Salud Laboral, se regirá por el Reglamento de funcionamiento interno que desarrolla el régimen de funcionamiento y la forma de cumplimiento de sus funciones reconocidas por este Acuerdo y por la legislación específica en un lazo de dos meses, desde su constitución.

Las funciones del Comité de Salud Laboral (sin perjuicio de las que establezca la legislación específica y la Comisión Paritaria) serán como mínimo las siguientes:

1. La visita de carácter periódico a todas las dependencias del Ayuntamiento. La periodicidad será como mínimo trimestral.

Si el Comité o los órganos delegados por él, para hacer estas visitas apreciase una posibilidad seria y grave de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirá a la Corporación por escrito en el plazo de 24 horas para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo en el plazo de dos días naturales. Si el riesgo de accidente fuera inminente la paralización de las actividades podrá ser acordada por el Comité. Tal acuerdo, deberá ser comunicado de inmediato a la Corporación y a la autoridad laboral competente en la materia, la cual anulará o ratificará la paralización acordada.

2. Elaboración de informes sobre el estado de los servicios y dependencias en el plazo máximo de diez días, después de cada visita. El informe diagnosticará la situación y en caso necesario propondrá medidas correctoras así como su valoración económica. En caso necesario esas medidas se graduarán como urgentes a corto plazo y a medio plazo.

La Corporación adoptará las medidas propuestas y/o en los plazos previstos elaborará un contrainforme con propuestas y medidas alternativas. En caso de que estas sean contradictorias se elevarán a la Comisión Paritaria que resolverá sobre el mismo.

3. Elaboración del Presupuesto del Comité de Salud Laboral, para el ejercicio siguiente.

4. Elaboración de un programa anual de formación en materia de Seguridad en cumplimiento del contenido del apartado 2 de este artículo.

5. Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

6. Organizar campañas de información y sensibilidad de los funcionarios en esta materia.

7. Investigar las causas de accidentes y enfermedades y proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en los que los funcionarios están expuestos a un mayor grado de contaminación y otras circunstancias originarias de riesgos y todas aquellas atribuidas por la legislación vigente.

8. Durante la vigencia del Acuerdo el Ayuntamiento y el Comité se comprometen a fomentar acciones tendentes a la defensa y promoción del medio ambiente relacionadas con el servicio (eco-auditorias, empleo de papel reciclado, medidas de ahorro energético, control de residuos, etc.).

**ARTÍCULO 41.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.** A petición del personal afectado por este Acuerdo se efectuará un reconocimiento médico anual, de cuyo resultado el trabajador tendrá conocimiento. El reconocimiento contendrá como mínimo:

- Análisis completo de sangre y orina
- Audiometría
- Reconocimiento de la visión
- Chequeo general con medición de la resistencia
- Electrocardiograma
- Controles ginecológicos
- Cualesquiera otras que el Servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del funcionario.

Si como consecuencia de este se descubriese en algún trabajador incapacidad para el desarrollo de sus funciones, la Corporación, de mutuo Acuerdo con el empleado procurará destinarlo a otro puesto de trabajo en los términos previstos en el artículo 12 del presente Acuerdo y condiciones específicas de la Policía local. En caso de conflicto

intervendrá como mediadora la Comisión Paritaria que analizará y propondrá las posibles soluciones. Reconociendo el problema que para el Ayuntamiento supone el absentismo y entendiendo que su reducción de los costes laborales, el Ayuntamiento y los representantes de los funcionarios coinciden en la necesidad de reducir sus índices, como elemento que contribuirá positivamente, entre otros, a la mejora de la productividad y del servicio. A este fin se realizarán campañas tendentes a reducir dicho absentismo con la intervención directa de los servicios médicos del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 42.- SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA.** El servicio de personal promoverá una mayor atención y asistencia individualizada a los problemas médicos y sociales del colectivo afectado por el Acuerdo, así como del personal en prejubilación. A tales efectos, coordinará sus actuaciones con el Área de Asuntos Sociales para disponer de un diplomado en Trabajo Social, que conjuntamente con un Psicólogo/a, Médico/a, realice tareas de diagnósticos y evaluación individuales o colectivos, medidas de apoyo a promoción de los funcionarios más necesitados. Cada Centro o Dependencia dispondrán de un botiquín de urgencias, dotados con el material mínimo necesario a criterio de los médicos de la Corporación. Los servicios médicos visitarán periódicamente las dependencias municipales.

**ARTÍCULO 43.- ROPA DE TRABAJO, EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y DESGASTE DE HERRAMIENTAS.** La Corporación dotará al personal de la ropa adecuada para desempeñar sus funciones siendo obligado su uso durante la jornada.

Será apercibido por escrito el funcionario que no acuda a su puesto debidamente equipado. Si las prendas entregadas no se conservasen durante el período de duración estimado, salvo los casos fortuitos no intencionados y debidamente justificados ante la Comisión Paritaria, se descontará al funcionario responsable la parte proporcional de su importe. La entrega de la ropa de trabajo, se realizará en los meses de marzo y octubre, salvo causa debidamente justificada. Se facilitará medio adecuado de identificación personal y funcional a cada funcionario. Se conviene que el Ayuntamiento abonará la cuantía mensual indicada en el anexo como indemnización por desgaste de herramientas sólo para la categoría de Oficial, cuando se aporten al trabajo las propias herramientas y previo acuerdo de la Comisión Paritaria. El número y clase de prenda de trabajo, así como el equipo de protección individual se relaciona en Anexo al vigente Convenio. La utilización de los equipos de protección individual será de uso personal y vendrán determinados según se establezcan en las evaluaciones de riesgos laborales.

**ARTÍCULO 44.- PLAN DE PENSIONES.** En 2007 la aportación del Ayuntamiento de Cádiz al Plan de Pensiones será de 39,49 euros mensuales en 12 mensualidades. Esta cantidad se revalorizará anualmente para 2008, 2009 y 2010 el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los funcionarios públicos. Con independencia de lo anterior el Ayuntamiento efectuará una aportación extraordinaria anual de 55.813,43 euros para 2.007 a repartir en partes iguales entre los funcionarios con la condición de partícipes en activo. Esta cantidad se revalorizará anualmente para 2008, 2009 y 2010 el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los funcionarios públicos. La aportación de cada funcionario a dicho plan de pensiones será de un mínimo de 6 euros mensuales en 12 mensualidades. Se creará una Oficina de Atención al usuario del Plan de Pensiones dependiendo de la Comisión de Control del Plan de Pensiones con las funciones de atención e información a los usuarios.

**CAPÍTULO VII: RETRIBUCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 45.- RETRIBUCIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO.** Todo funcionario en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo percibirá el 100% del salario total percibido en el último mes anterior a la baja íntegramente trabajado.

**ARTÍCULO 46.- RETRIBUCIONES EN BAJA MÉDICA POR HOSPITALIZACIÓN.** Todo funcionario en baja médica derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% del salario total percibido en el último mes anterior a la baja íntegramente trabajado.

**ARTÍCULO 47.- RETRIBUCIONES DURANTE LA BAJA MÉDICA POR ENFERMEDAD COMÚN.** En los supuestos no contemplados en los artículos anteriores se regirán por la legislación vigente cuando así lo determine la Comisión Paritaria, en los restantes casos se percibirá el 100% del Sueldo base mas CD, CE, CP y antigüedad, desde el primer día. La Comisión Paritaria se reserva el derecho de retirar esta mejora a la vista de los antecedentes que puedan concurrir en determinados supuestos, con indicación de la fecha en que surta efecto.

**CAPÍTULO VIII: AYUDAS SOCIALES Y PREMIOS**

**ARTÍCULO 48.- AYUDA POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIARES.** Todo funcionario acogido al Acuerdo percibirá la cantidad de VER ANEXO 1 ARCT por cónyuge o cada hijo, hermano o padre disminuido físico o psíquico reconocido como tal por el órgano competente de la Junta de Andalucía que no desempeñe actividad retribuida y que requiera la prestación efectiva de cuidados directos por el empleado. De dicha cantidad se descontará el importe que pueda percibir el interesado por el mismo concepto como prestación pública.

La documentación a presentar será:

- Solicitud del interesado.
- Certificado de minusvalía.
- Documentación que acredite la dependencia y la prestación de cuidados directos al familiar discapacitado por parte del empleado/a.
- Certificación de que no percibe prestación económica por el mismo concepto en la seguridad social o Junta de Andalucía o en el caso que la perciba certificado de la cantidad percibida.

**ARTÍCULO 49.- AYUDA ESCOLAR.** Los funcionarios percibirán las siguientes ayudas por hijos que estén estudiando:

- Guardería, Preescolar y Primaria: VER ANEXO 1 ARCT
- Secundaria (ESO.), Bachillerato, FP: VER ANEXO 1 ARCT
- Universidad o equivalente (excepto doctorado): VER ANEXO 1 ARCT

Este artículo sólo será aplicable al funcionario, interino con más de un año como mínimo. Estas ayudas se concederán exclusivamente a los funcionarios/as en

activo al 15 de septiembre de cada año. La ayuda escolar por enseñanza obligatoria se abonará en el mes de Agosto debiendo justificarse con posterioridad y antes de finalizar el correspondiente año en el supuesto de cambio de tramo. La no obligatoria se abonará a lo largo previa presentación del justificante de la matrícula.

**ARTÍCULO 50.- AYUDA POR NATALIDAD.** Se abonará VER ANEXO 1 ARCT cada hijo nacido vivo. En caso de que el padre y la madre sean funcionarios del Ayuntamiento sólo se percibirá por uno de ellos.

**ARTÍCULO 51.- AYUDA DE ESTUDIOS A LOS FUNCIONARIOS**

1. Se establece con carácter general para todos los funcionarios una ayuda de estudios consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un tope máximo conjunto para ambos concepto de VER ANEXO 1 ARCT. Dicho tope se eleva a VER ANEXO 1 ARCT en caso de estudios de nivel universitario. Se consideran estudios universitarios los títulos oficiales expedidos por Centros Públicos o privados conducentes a la obtención de Licenciatura o Diplomatura Universitaria o equivalente. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos y el superar como mínimo el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado.

2. Todo funcionario inscrito en los cursos del programa de Educación Permanente de Adultos de la Junta de Andalucía tendrán derecho a una indemnización de VER ANEXO 1 ARCT a fin de curso por gastos de material didáctico. Las faltas de asistencia se justificarán oportunamente. La no asistencia injustificada durante más de dos días al mes o seis días durante el curso llevará aparejada la pérdida de los derechos antes citados, salvo la superación total del curso. El presente artículo sólo será de aplicación a los funcionarios de plantilla o interinos en plaza vacante.

**ARTÍCULO 52.- PREMIOS POR ANTIGÜEDAD Y JUBILACIÓN:**

1.-Al cumplir los 20 años de servicios en el Ayuntamiento el funcionario percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de VER ANEXO 1 ARCT y placa conmemorativa como premio a los servicios prestados. Al cumplir los 35 años de servicios el funcionario percibirá la cantidad de VER ANEXO 1 ARCT y placa conmemorativa por igual motivo. Si el funcionario falleciese ese año el premio será cobrado por sus herederos legales. Los funcionarios a los que falten menos de cinco años para ser beneficiarios de este premio en el momento de la jubilación recibirán las cantidades correspondientes y la placa si así lo acuerda la Excm. Junta de Gobierno Local. Dichas cantidades se abonarán en la nómina de la mensualidad en la que se devenga el premio.

2.- El funcionario que se jubile por edad con menos de 20 años de servicio en el Ayuntamiento percibirá VER ANEXO 1 ARCT y placa conmemorativa y el que lo haga con más de 20 años y menos de 35 años percibirá la cantidad de VER ANEXO 1 ARCT y placa conmemorativa siempre que no haya percibido el premio. La Corporación organizará a su cargo un acto de homenaje a los funcionarios jubilados y acogidos a este artículo durante el mes de Diciembre correspondiente. Cuando el funcionario acredite la solicitud de jubilación por edad podrá disfrutar a su elección, de una reducción de una hora al comienzo y otra al final de su jornada laboral durante un año, o una reducción del cincuenta por ciento de la misma ,seis meses antes de la fecha de jubilación, sin merma de su retribución. Para el supuesto de jubilación voluntaria la citada reducción será del cincuenta por ciento de la jornada hasta la jubilación.

**ARTÍCULO 53.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA E INVALIDEZ.** El

Excmo. Ayuntamiento cubrirá una póliza de Seguro de Vida para los funcionarios acogidos al Acuerdo por las siguientes circunstancias:

- Invalidez Permanente, Total o Absoluta : 18.030.36.- Euros.

- Fallecimiento: 18.030.36.- Euros.

- Muerte por Accidente : 36.060.73.- Euros.

- Muerte por Accidente de Circulación : 54.091.09.- Euros.

Se crea una Comisión compuesta por: Concejal de Personal, Concejal de Hacienda, Jefe de Personal, Técnico de Contratación y Compras, Interventor, Secretario, un miembro de la Junta de Personal y un representante del Comité de Empresa. Lo dispuesto en este artículo sólo será de aplicación a los funcionarios de carrera e interinos en plaza vacante.

**ARTÍCULO 54.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.** Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tendrán derecho a solicitar doce anticipos reintegrables y mensuales, previa justificación hasta un máximo de 1.800euros. Se descontarán en 24 mensualidades si la cantidad solicitada oscila entre 601 y 1.800euros. o en doce mensualidades si no supera las 601euros, sin perjuicio de que el funcionario pueda solicitar su cancelación antes de dicho periodo . No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior. La Comisión Paritaria velará por el orden de prioridades de las peticiones, reservándose la facultad de introducir excepciones debidamente justificadas. En supuesto de acreditada necesidad se tramitará con carácter de urgencia la concesión efectiva del anticipo concedido. El Ayuntamiento procurará gestionar préstamos a bajo interés para adquisición de primera vivienda o fines similares con las entidades financieras con las que habitualmente colabora.

**ARTÍCULO 55.- LETRADO.** La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los funcionarios que la soliciten y precisen por causa de conflictos derivados de su trabajo. El letrado será de libre elección del funcionario de entre los contratados por la Corporación. Los gastos y costas que puedan originarse, así como la fianza que pueda exigirse al funcionario, podrán ser con cargo a la Corporación, previo dictamen de la Comisión Paritaria y acuerdo de la Excm. Junta de Gobierno Local.

**ARTÍCULO 56.- AYUDA PARA LA RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR Y GASTOS DE COLEGIACIÓN**

1.-A los funcionarios que por razón del puesto asignado deban renovar su permiso de conducir, la Corporación les abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe. No será de aplicación esta ayuda sino a los funcionarios a los que se les haya exigido en las bases de convocatoria para su ingreso dicho permiso con dictamen favorable previo de la Comisión Paritaria. Todo funcionario conductor, que en el desempeño de sus funciones, y en horas de trabajo, le sea retirado el permiso de conducir, será en este período adscrito a otras funciones, respetándole sus retribuciones, previo dictamen de la Comisión Paritaria, siempre que la privación del permiso no se deba a negligencia del funcionario.

2.- La Corporación abonará los gastos de Colegiación Profesional de los funcionarios para los que resulte imprescindible la misma por razón de su puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 57.- AYUDAS PARA LAS VIUDAS/OS DE EMPLEADOS/AS MUNICIPALES.** Será objeto de atención especial la situación de necesidad económica en que puedan quedar las viudas/os de empleados municipales al fallecimiento de éstos, especialmente si tienen a su cargo hijos menores de edad. A tal efecto, las Áreas de Servicios Sociales y de Personal efectuarán un seguimiento, durante la vigencia del presente Acuerdo, de los casos concretos que vayan planteándose con objeto de disponer de un estudio económico para la adopción de medidas

**RELACIONES SINDICALES**

**ARTÍCULO 58.- DERECHOS SINDICALES.** El Ayuntamiento de Cádiz respetará el derecho de los funcionarios a sindicarse libremente. No se podrá supeditar el empleo de un funcionario a la condición de que se afilie o renuncie a la afiliación sindical, ni tampoco despedir a un funcionario perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**ARTÍCULO 59.- JUNTA DE PERSONAL.** Es el órgano máximo representativo y colegiado, de la totalidad de los funcionarios de la Corporación.

La Junta tendrá las siguientes competencias:

A.- Ser oída respectivamente como Órgano Colegiado en los supuestos en que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros o cualquier funcionario de la plantilla, quedando a salvo la audiencia del interesado.

B.- Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

C.- Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación que se fija en el equivalente a 40 horas mensuales.

Los miembros de la Junta de Personal con retribuciones periódicas no contempladas en un complemento específico permanente, no derivado de circunstancias referidas a la jornada de trabajo, verán regularizado su sueldo anual en comparación con el trabajo y retribuciones anual de un funcionario de igual categoría. Dicha regularización será competencia de la Comisión Paritaria.

D.- Por acuerdo de la Corporación y la Junta de Personal podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros de la Junta de personal, y en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones. La acumulación deberá pactarse con la Corporación.

Se podrán computar conjuntamente las horas sindicales de los miembros de la Junta de Personal y sección sindical de una misma Central. El cómputo será anual, con revisión semestral de las horas acumuladas al fin de cada semestre.

E.- Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su cese como consecuencia de su actividad sindical, salvo que durante dicho ejercicio incurra en algunas de las causas de responsabilidad administrativa. En este caso, se estará a lo dispuesto en el apartado A) de este artículo.

F.- La Corporación facilitará a los representantes de los funcionarios, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Entre dichos medios se habilitarán para la Junta de Personal y Secciones Sindicales locales adecuados para su actividad.

G.- Dispondrá en todos los Centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles.

H.- Participar con voz y sin voto en la Comisión Informativa del Personal a través de un portavoz asistido de otro miembro de la Junta de Personal en calidad de asesor, según las materias a tratar en cada sesión.

**ARTÍCULO 60.- GARANTIAS Y DERECHOS DE LA JUNTA Y DELEGADOS SINDICALES**

1. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar la organización del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo, salvo revocación o dimisión.

Los miembros de la Junta de Personal con retribuciones periódicas no contempladas en un complemento específico permanente, no derivada de circunstancias referidas a la jornada de trabajo, verán regularizado su sueldo anual en compensación con el trabajo y retribución anual de un funcionario de igual categoría. Dicha regularización será competencia de la Comisión Paritaria.

3. Disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral, para ejercer las funciones de su cargo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en sesiones de negociación de Acuerdo.

El Presidente o Secretario o el miembro de la Junta de Personal que ésta designe estará liberado, sin que el crédito de las horas correspondientes se computen a ningún efecto.

4.- Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros de la Junta de Personal, y en su caso de los Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relegado del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones.

La acumulación de horas en uno o varios miembros de la Junta de Personal se pactará con especificación de la distribución horaria que se adopte.

Se podrán computar las horas sindicales con carácter anual, efectuándose una revisión de las acumuladas a fin de cada semestre.

5. Ningún miembro de la Junta de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del funcionario en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán



oídos, aparte del interesado un representante de la Junta de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca. En el supuesto de despido de representantes legales de los funcionarios, reconocido improcedente, la opción corresponderá siempre al funcionario, siendo obligada la readmisión si el interesado optase por ésta. Tendrá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto a los demás funcionarios en los casos de traslado a otro centro.

6. Ninguno de los representantes incluidos en este artículo podrá ser trasladado de su centro de trabajo por causa de su actividad sindical, salvo acuerdo expreso.

7. En los supuestos de traslado, cambio de turno por razón del servicio, o supresión del puesto por un Plan de Empleo que afecte al representante sindical, éste salvada su voluntariedad tendrá prioridad de permanencia en su puesto.

8. Los funcionarios elegidos para desempeñar cargos sindicales a nivel provincial, autonómicos o estatal tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo y a que se le compute su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

9. Se facilitará a los representantes de los funcionarios el local y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

10. Se dispondrá en todos los Centros de Trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los representantes de los funcionarios.

#### ARTÍCULO 61.- OBLIGACIONES SINDICALES

71.1 La representación legal de los funcionarios se obliga expresamente:

- Cumplir o respetar lo pactado y negociado por la Corporación.
- Guardar sigilo profesional.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los funcionarios.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

71.2. El crédito de horas sindicales será empleado por los interesados conforme a los siguientes criterios y procedimiento:

1º.- Deberá constar debidamente actualizada la relación de horas sindicales asignadas a cada representante para la debida constancia en el Servicio de Personal y Centros interesados.

2º.- El empleo de horas sindicales deberá ser preavisado con un mínimo de 48 horas salvo urgencia o causa imprevista acreditada.

3º.- La salida del centro de trabajo y el regreso, en su caso, serán formalizados mediante un volante establecido al efecto donde consten los datos personales del funcionario, hora de salida y hora de regreso, en su caso.

Si finaliza la jornada sin que regresara al centro, el indicado volante será entregado al día siguiente.

4º.- La Dirección de cada centro de trabajo o departamento determinará el puesto de trabajo que asuma el control material de los partes de entrada y salida.

5º.- En aplicación de la legislación vigente, las horas empleadas en asistencia a reuniones de órganos colegiados contempladas en los Acuerdos vigentes, negociación colectiva o a requerimiento expreso de la Corporación, no serán computadas en el crédito establecido

Todo ello sin perjuicio de los controles determinados en el apartado tercero.

ARTÍCULO 62.- SECCIONES SINDICALES. La Corporación reconoce la existencia de Secciones Sindicales y la libre afiliación de los funcionarios a las mismas. Los funcionarios afiliados a una central sindical legalmente constituida podrán crear su Sección Sindical. Las Secciones Sindicales con un mínimo del 10% de los votos emitidos en las elecciones a la Junta de Personal, tienen derecho a tres Delegados Sindicales; este número de Delegados Sindicales será conjunto para el personal funcionario y laboral. Estos delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales y gozarán de las mismas garantías que los miembros de la Junta de Personal, disponiendo de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones, pudiendo acumular horas sindicales de los miembros de la Junta de Personal de su propia central sindical en los términos ya regulados.

#### ARTÍCULO 63.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses de las respectivas centrales sindicales y sus afiliados ante la Corporación.

2. Ante cualquier conflicto se le reconoce a los funcionarios el derecho de acceder a los órganos de representación de la Corporación por sí por medio de un representante de la sección sindical.

3. Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a la información previa en los cambios substanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse. Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y los datos que soliciten sobre temas relacionados con los funcionarios, en el ámbito de su relación laboral.

4. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tabloneros de anuncios establecidos por la Corporación en lugares que garanticen un adecuado acceso para todos los funcionarios.

5. Actuar como canal de entendimiento de la Corporación en las cuestiones laborales que afecten a sus afiliados.

6. Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de cinco días de licencia anual no retribuida para asistir a cursos de formación sindical, previa comunicación a la corporación quince días antes y condicionado a las necesidades del servicio.

7. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, las Secciones Sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

8. Las Secciones Sindicales que acrediten más del 10% de los votos tienen derecho a reunirse dentro de la jornada de trabajo y sin pérdida de sus retribuciones un total de 6 horas anuales cada una.

9.- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos en este Acuerdo la Junta de Personal.

10.- La Corporación habilitará los medios necesarios para el descuento de las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de

las cuotas se remitirá a la central sindical correspondiente.

11.- Los delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte de su crédito de horas mensuales en favor de cualquier otro representante sindical.

#### ARTÍCULO 64.- ASAMBLEAS

1. Convocatoria. Están legitimados para convocar asamblea de funcionarios y solicitar su autorización:

- La Junta de Personal.
- Las Secciones Sindicales con representación en la Junta de Personal siempre que la realicen conjuntamente, un mínimo de tres, para tratar temas de interés general.
- El 33% de la plantilla.

2. Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una asamblea los siguientes:

- Se formulará con una antelación de tres días hábiles y se realizarán preferentemente al final de la jornada.
- Se señalará la hora y lugar de la celebración y el Orden del Día a tratar.
- Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión la Corporación no formulase reparo a la misma podrá celebrarse sin más. La Celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.
- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo habrán de cumplirse también los siguientes requisitos:

1. Que se convoque la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que no se rebase un total de 18 horas anuales.

3. Asamblea de Centros. Cuando por trabajarse en turnos, insuficiencia de los locales o cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin alterar el desarrollo del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fecha en el día de la primera.

ARTÍCULO 65.- PARTICIPACIÓN EN MESAS DE SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE PERSONAL. La Junta de Personal designará un representante con voz y sin voto en las Mesas de contratación para la adjudicación de servicios que, de no subcontratarse, se realizarían directamente por el personal de plantilla.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se crea una Comisión compuesta por el Ayuntamiento, en la que habrán representantes de las Áreas de Personal e Intervención y un representante de cada sección sindical firmante del ARCT y un miembro designado por la Junta de Personal, al objeto de proceder al estudio de nueva propuesta de jubilación anticipada relativa a la posibilidad de complementar la pensión pública derivada de invalidez por enfermedad o por jubilación anticipada. El resultado de dicho estudio se formalizará en un informe no vinculante que será presentado antes del 31 de diciembre de 2.007. Dicho informe se elevará a la Mesa de Negociación a los efectos de que esta evalúe la viabilidad o no de su aplicación, y en su caso, negocie las condiciones y régimen de aplicación.

En tanto no se acuerde el nuevo régimen continuará vigente los premios de jubilación anticipada con las siguientes cantidades:

A los 60 años el 170% del salario anual de su categoría

A los 61 años el 160% del salario anual de su categoría

A los 62 años el 150% del salario anual de su categoría

A los 63 años el 140% del salario anual de su categoría

A los 64 años el 130% del salario anual de su categoría

A los efectos de este artículo se considera salario anual el total de su categoría menos gratificaciones extraordinarias, ayudas sociales e indemnizaciones que se hubiesen percibido.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el marco de lo previsto en el artículo 69 y disposición transitoria segunda de la Ley 7/2007 se promoverán Planes de Empleo y/o medidas de racionalización de Recursos Humanos que impulsen y desarrollen procesos que faciliten la unificación del régimen jurídico aplicable al personal municipal en los términos que se negocien al efecto.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

De conformidad con lo dispuesto en la D. A. 21 de la Ley 30/84, y en el marco de racionalización de recursos humanos y adecuación de funciones y categorías y tras los correspondientes estudios, se aprueba un Programa Especial de Promoción (PEP) para 2007, diferenciado del Plan de promoción interna (PEPI) que anualmente se aprueba, al objeto de permitir la promoción por concurso oposición del personal funcionario, de las siguientes plazas con amortización automática de la plaza desde la que se promocione, distribuidas del siguiente modo:

NÚMERO	PLAZA EN PEP 2007
1	TÉC. JARDINERO-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(CULTURA)-PEP 2007
1	TÉC. TURISMO-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(CULTURA)-PEP 2007
1	TÉC. LENGUAJE SIGNOS-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. GUARDERÍA-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. FIESTAS-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. POLIVALENTE(ANDAMIOS)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. FIESTAS-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. CULTURA-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007

NÚMERO	PLAZA EN PEP 2007
1	TÉC. ALMACÉN(CULTURA)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. GUARDERÍA-PEP 2007
1	TÉC. TURISMO-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. TAQUILLERO-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. GUARDERÍA-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. ADVO.(RESTO)-PEP 2007
1	TÉC. GUARDERÍA-PEP 2007
1	TÉC. GUARDERÍA-PEP 2007
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR TECNICO DE FIESTAS-PEP 2007
1	AUXILIAR TECNICO MANTENIMIENTO(RÉGIMEN INTERIOR)-PEP 2007
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR TECNICO MANTENIMIENTO(RÉGIMEN INTERIOR)-PEP 2007
1	OFICIAL MECANICO
1	AUXILIAR TECNICO DE FIESTAS-PEP 2007
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(DE.100H)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR DE VIGILANCIA
1	OFICIAL ALBAÑIL
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)

El NCD de esos puestos que pertenezcan al grupo C se elevará a 18 con fecha de efectos de 1 de enero de 2.009.

Asimismo se incluye en el PEP 2007, diferenciadas de la relación anterior, las siguientes plazas ocupadas por personal funcionario no procedente de la funcionarización e incluidos en la Disposición Adicional Quinta (párrafo segundo) del ARCT 2.002-2.006:

NÚMERO	PLAZA EN PEP 2007(NO FUNCIONARIZADOS)
1	TÉC. CONDUCTOR
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	TÉC. CONDUCTOR
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	TÉC. CONDUCTOR
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	TÉC. ATENCIÓN CIUDADANO Y CENTRAL TELEFONICA
1	TÉC. CARPINTERO
1	TÉC. CONDUCTOR
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR DE ALMACÉN CULTURA-PEP 2007
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	TÉC. ATENCIÓN CIUDADANO Y CENTRAL TELEFONICA
1	TÉC. JARDINERO
1	TÉC. CONDUCTOR
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	TÉC. JARDINERO
1	AUXILIAR SERV. GRALES PEP 2007(SIN DED)
1	ENCARGADO GENERAL RÉG. INTERIOR
1	AUX. TEC. VIGILANCIA

Finalmente se incorpora al PEP 2.007 diversas plazas para la promoción de funcionarios de carrera del grupo D que no pudieron promocionar en el anterior ARCT:

NÚMERO	PLAZA EN PEP 2007
1	ADMINISTRATIVO
2	DELINEANTE
4	INSPECTOR DE MEDIO AMBIENTE
1	TÉCNICO GESTIÓN ESTADISTICA

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:**

El personal que a consecuencia de la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2.007 resulte incluido en las denominadas Agrupaciones profesionales podrá acceder a otros puestos de trabajo, de acuerdo con la planificación general de Recursos Humanos, aplicando a tal efecto previsto en la Disposición Adicional Novena del R. D. 364 /1.995.

El acceso a la nueva categoría supondrá la aplicación retributiva correspondiente al nuevo puesto de trabajo, absorbiendo íntegramente la anterior.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA:**

En atención a circunstancias especiales no previstas en la VPT que concurran en concretos puestos de trabajo que pudieran crearse en el grupo C podrá asignarse el

NCD 21 .Dicha asignación será propuesta por la Comisión Técnica de VPT.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA:**

El personal funcionarizado con las categorías abajo relacionadas percibirá las siguientes cantidades mensuales en concepto de factor funcionarización a resultados de la absorción parcial de dicho factor por el incremento experimentado en el presente texto en otros conceptos, o como consecuencia de la ejecución del Programa Especial de Promoción (PEP) para 2007:

FACTOR FUNCIONARIZACIÓN	Importe/mes
TÉC. ELECTRICISTA.(TEATROS/G.T.FALLA)	37,06
TÉC. OPERADOR-CINE/ELEC.(TEATROS/G.T.FALLA)	37,06
TÉC. ELECTRICISTA (RÉGIMEN INT.)	36,91
TÉC. INSTALACIONES DEPORTIVAS	208,52
TÉC. TRAMOYISTA	37,06

Dichas cantidades ya se encuentran incorporadas en el complemento específico que se contienen en la Tabla salarial Anexa al presente Acuerdo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA:**

En el marco de lo previsto en el artículo 69 y al objeto de unificar la actual dispersión de categorías y grupos de clasificación en el personal de vigilancia se crea el puesto de Auxiliar de Vigilancia (Grupo D) único para el personal de vigilancia de la Casa consistorial, estableciéndose los mecanismos de transformación de plazas, valoración y de promoción necesarios para hacer efectiva esta previsión. A tal efecto se encuentran incluidas dichas plazas en el PEP 2.007 recogido en las Disposición Adicional Tercera.

Este personal adscrito a la unidad de vigilancia, una vez se aplique la nueva VPT a sus puestos de trabajo o promocionen a la categoría de Auxiliar de Vigilancia absorberán los complementos transitorios por diferencias de categorías así como el plus de conducción.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA:**

El abono de la parte proporcional de atrasos correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2.007 se efectuará en el mes de febrero de 2.009 con la actualización que la Ley de Presupuestos generales del Estado prevea para los funcionarios públicos para 2.008 y 2.009. A estos efectos se prorratearán todos los conceptos salariales (excepto la cuantía del complemento de productividad del mes de septiembre) y el Plan de pensiones.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:**

Al objeto de homogeneizar las cantidades anualmente percibidas en las mismas categorías profesionales y grupos/niveles entre laborales y funcionarios se actualizará las retribuciones del personal funcionario en aquellas categorías en las que exista desfase respecto a la de laboral, de modo que en cómputo anual la cuantía del conjunto total de retribuciones sean idénticas.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-**

Todos los conceptos regulados en el presente articulado se entienden referidos a 2.007, incrementándose para el resto de anualidades de su vigencia conforme al incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los funcionarios públicos.

Las cantidades previstas en el Art.53 (Seguro colectivo de vida e invalidez) se actualizarán para 2.008 un quince por ciento adicional.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-**

El mantenimiento de la valoración de puestos de trabajo se realizará por la Comisión Técnica de Prevaloración de Puestos de Trabajo conforme al Manual correspondiente aprobado en sesión plenaria. A estos efectos se procederá a la revisión de la VPT de aquellos puestos de trabajo específicos que a consecuencia de las medidas y/o programas de racionalización previstos en el presente texto hayan quedado desfasadas.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.-**

Las retribuciones aplicables a los funcionarios del Ayuntamiento de Cádiz no recogidas en el presente Acuerdo serán las contenidas en la Tabla salarial para 2007, con las siguientes particularidades:

- Previa observancia de los trámites legales, y acreditado el cumplimiento de los objetivos, se establece un complemento de productividad a abonar en el mes de abril de 500euros y en septiembre de 748,01 euros individualizado para todos los funcionarios.
- Los Fondos adicionales consolidados se abonarán en una paga única en enero de cada año, liquidándose de modo proporcional al tiempo de trabajo cuando cese la relación de servicios (salvo jubilaciones). El importe de dicho fondo para 2.007 es de 1.167,25euros/año. Esta cantidad se actualizará anualmente de acuerdo al porcentaje que la Ley de Presupuestos generales del Estado establezca cada año para las retribuciones de los funcionarios públicos.

**DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.-**

El personal adscrito a la Escuela Infantil Municipal afectado por el horario especial de adaptación al curso escolar percibirá la cantidad de 72,50 euros/mes a consecuencia de la adaptación a este horario y a las especialidades que éste requiere, así como por la permanencia en la dependencia durante el período de comedor escolar.

El personal de tramoya y eléctricos adscrito a la Sección de Teatros cuyo cómputo anual de horas efectivamente realizadas supere el cómputo horario del puesto al que está adscrito tendrá derecho a una gratificación anual a abonar en el primer trimestre de cada año proporcional a ese exceso y no superior a 2.145,61euros.Se tomará como base para su abono el importe del promedio de hora extra normal y la festiva. En el supuesto de exceso sobre esa gratificación se compensará en descanso. Este mismo personal percibirá 192,20 euros mensuales en concepto de disponibilidad especial y permanente, adaptación a modificaciones horarias imprevistas del programa, ampliación de jornadas máximas diarias y en general flexibilización del régimen general de horario y jornada previsto en el articulado del presente ARCT.

**DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.-**

La aprobación del presente Acuerdo Regulador supondrá la automática modificación de la plantilla y RPT para su adaptación. En concreto y en relación al sistema de provisión de puestos de trabajo por libre designación se le asigna a los puestos del Grupo A que a consecuencia de la variación del NCD les corresponda por



la aplicación de los criterios generales contenidos en el Acuerdo plenario de fecha 5 de enero de 1.999 y a los del Gr. B con NCD 24 o superior.

Asimismo:

- Dejará sin efecto el/los PEPI en aquellas plazas que aparezcan duplicadas en el PEP previsto en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.
- Modifica el cuadro de niveles de NCD asignado a los distintos grupos en función de la puntuación resultante de la VPT en los términos indicados en la tabla del Anexo 5

#### ANEXO 1: IMPORTE DE LAS CONDICIONES

##### PARTICULARES REFERIDAS A 2.007

TOXICIDAD .....	4,71
PENOSIDAD .....	4,71
PELIGROSIDAD .....	4,71
ALTURA .....	4,71
CONCURRENCIA .....	7,18
MANEJO DE ESCANER UD. VIGILANCIA C. CONS. ....	7,18
NOCTURNIDAD .....	6,36
NOCTURNIDAD UNIDAD VIGILANCIA .....	15,92
DOBLE TURNO .....	59,77
TRIPLE TURNO .....	81,09
DESC. ESPECIALES (TRAMOS) .....	39,43
DIAS Y NOCHES ESPECIALES .....	105,62
JEFE EQUIPO .....	72,98
C.DIR. CENTROS .....	91,55
JORNADA PARTIDA .....	59,77
JORNADA 6 DIAS .....	74,62
DESG. HERRAMIENTA .....	10,49
NOCHES 24/12,31/12 y 05/01 .....	105,62
DÍAS ESPECIALES 25/12/01 y 06/01 .....	105,62
FESTIVOS U. VIGILANCIA (Gr.D) .....	152,13
FESTIVOS U. VIGILANCIA (Gr.E) .....	146,45
PELIGROSIDAD CONDUCCIÓN .....	2,89
PELIGROSIDAD DUMPER .....	98,94
PELIGROSIDAD GRUA .....	81,83
PELIGROSIDAD PALA .....	81,83
PLUS TRANSPORTE (TRAMOS) .....	45,84
PLUS CONDUCCION .....	2,89
PLUS DUMPER .....	4,71

##### PROLONGACIÓN DE JORNADA (2.007)

PUNTOS HORAS	GRUPO									
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
EU total	EU total	EU total	EU total	EU total	EU total	EU mes	EU mes	EU mes	EU mes	EU mes
30	697,91	639,47	576,44	513,41	492,78	58,16	53,29	48,04	42,78	41,07
50	1.395,83	1.278,94	1.152,88	1.026,82	985,56	116,32	106,58	96,07	85,57	82,13
100	2.791,65	2.557,88	2.305,76	2.053,64	1.971,12	232,64	213,16	192,14	171,14	164,26
150	4.187,48	3.836,82	3.458,64	3.080,46	2.956,68	348,96	320,24	288,21	256,71	246,39

##### PREMIOS, AYUDAS E INDEMNIZACIONES

AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO .....	162,2
AYUDA POR FAMILIAR DISMINUIDO .....	194,63
AYUDA ESCOLAR : Guardería, Preescolar y Primaria: .....	205,68
AYUDA ESCOLAR: Secundaria (ESO), FP., Bachillerato.: .....	273,16
AYUDA ESCOLAR: Universidad (excepto doctorado) .....	353,80
EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS .....	453,33
AYUDA PARA MATRICULA Y MATERIAL DE ESTUDIOS (LIMITE MÁXIMO) .....	271,63
AYUDA PARA MATRICULA Y MATERIAL DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (LIMITE MÁXIMO) .....	387,23
PREMIO DE ANTIGÜEDAD 20 AÑOS .....	524,68
PREMIO DE ANTIGÜEDAD 35 AÑOS .....	987,68
INDEMNIZACIÓN POR TRANSPORTE TRAMO BAJO .....	45,84
INDEMNIZACIÓN POR TRANSPORTE TRAMO ALTO .....	95,47
SECRETARÍA/ INTERVENCIÓN DELEGADA .....	77,46

##### INDEMNIZACIÓN POR MANEJO DE FONDOS PÚBLICOS:

DESDE .....	2007
300,51 .....	7,79
601,01 .....	15,58
1.502,53 .....	20,78
3.005,06 .....	31,16
6.010,12 .....	49,71
12.020,24 .....	62,32
18.030,36 .....	71,23
24.040,48 .....	76,6
30.050,61 .....	83,11
36.060,73 .....	86,81
42.070,85 .....	90,53
48.080,97 .....	92,74
54.091,09 .....	95,71

A partir de 60.101.22 euros, 20.26 euros anuales por 6000 euros, con un tope máximo de 236.43 euros mensuales.

##### ANEXO 2: GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

A/Normales .....	23,29
A/Festivas/Nocturnas .....	25,41
B/Normales .....	21,15
B/Festivas/Nocturnas .....	23,5
C/Normales .....	19,03
C/Festivas/Nocturnas .....	21,23
C/Normales .....	16,82
C/Festivas/Nocturnas .....	19,02
E/Normales .....	16,11
E/Festivas/Nocturnas .....	18,31

\* Las relacionadas como festivas/nocturnas se abonarán cuando se realicen en festivos, domingos o en período nocturno, absorbiendo cualquier recargo derivado de dichas circunstancias.

##### ANEXO 3: CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LA POLICIA LOCAL

###### 1º Condición de nocturnidad.

1.1 Con objeto de adecuar las retribuciones y, concretamente, el complemento especí-

fico de la Policía Local a las características de su organización queda suprimido la condición por realización del triple turno rotatorio.

La condición de nocturnidad, referido exclusivamente a la Policía Local se fija en 25,06 euros para 2007.

Se entiende por período nocturno el contemplado entre las 23 horas y las 7 horas.

La adscripción al turno de noche se realizará contando con todo el personal de 6x4, haciéndose con carácter voluntario en primer lugar, y en su defecto el número de agentes necesarios para atender las necesidades planteadas se cubrirá por rotación obligatoria dentro del cupo de cada sección

2º Gratificación por servicios extraordinarios de la Policía Local por asistencia a citaciones judiciales y criterios de abonos y gastos de manutención.

2.1 Asistencia o comparecencia derivadas de citaciones judiciales:

a) La comparecencia en juzgados y tribunales, previa citación con indicación de día y hora determinada para asistir a juicio se compensará con 47,76 Euros cuando se celebre en hora de descanso normal, y con 47,76 Euros y 2 horas de descanso compensatorio cuando se celebre en día de descanso semanal del funcionario. Si se acumulasen en un mismo día más de dos comparecencias el tope de descanso compensatorio será en todo caso, de ocho horas. No obstante y por motivos de descanso, cuando el funcionario tenga que acudir al juicio estando saliente del turno de noche y el servicio lo permita se retirará cuatro horas antes.

Estas compensaciones tendrán lugar cuando el funcionario deba comparecer en período de descanso, pero no cuando se encuentra en baja médica debidamente documentada. Al funcionario que le coincida la finalización de una asistencia judicial con el horario de entrada en su turno ordinario se le concede retrasar la incorporación a su turno un máximo de 90 minutos, de forma que se garantiza que habrá ese tiempo entre la finalización de la comparecencia y la incorporación a su turno de trabajo. No procederá, en consecuencia, dicho aplazamiento si entre la finalización de la comparecencia y la hora de inicio media ya ese período mínimo de descanso.

b) La Jefatura de Policía se compromete a gestionar ante los juzgados y tribunales que las citaciones restantes se tramiten sin indicación expresa de día y hora, para que puedan ser atendidas en días de servicio, así como a devolver las citaciones para funcionarios en vacaciones haciendo constar dicha circunstancia.

c) Las horas acumuladas por estas comparecencias se disfrutarán preferentemente en cómputo de ocho, equivalentes a un día de trabajo, en plazo no superior a los doce meses siguientes desde su devengo.

2.2 Criterios para el cómputo de fracciones de horas, retribución de la nocturnidad y pago de dietas.

a) Toda fracción de tiempo inferior o igual a 30 minutos desde que se comienza a prestar servicios extraordinarios no será retribuida como hora extraordinaria.

b) La realización de horas extraordinarias durante la noche, entre las 22 horas y las 7 horas, no origina derecho a la retribución por nocturnidad.

c) Se conviene que ningún policía podrá realizar más de 16 horas de servicio en un día, respetándose el tiempo mínimo de descanso previsto en la normativa vigente entre jornadas.

d) Los gastos de manutención son los establecidos en las bases de ejecución del Presupuesto. Los cómputos de medias dietas se efectúan del siguiente modo:

- En servicios extraordinarios: Cuando se adelanten la entrada un mínimo de 1 hora sobre la hora del cambio de turno normal establecido para su categoría o en su caso del correspondiente a las funciones efectivamente realizadas.

- En servicios ordinarios: cuando se atrase la salida un mínimo de 90 minutos sobre la hora del cambio de turno normal establecido para su categoría o en su caso del correspondiente a las funciones efectivamente realizadas.

- En servicios ordinarios: cuando se adelanten un mínimo de dos horas y media sobre la hora de cambio del turno normal establecido para su categoría o en su caso del correspondiente a las funciones efectivamente realizadas.

Si entre la finalización de un servicio ordinario y/o el inicio de uno extraordinario y/o viceversa transcurre un máximo de 60 minutos como máximo se generará el abono de media dieta hasta un máximo de 50 medias dietas anuales.

###### 3º Patrulla Bravo, Charly, escoltas.

A los policías destinados en la Patrulla Bravo, Charly y escoltas se les abonará, en concepto de productividad, las cantidades que se indican en las siguientes tablas. Dichas cantidades retribuyen la realización de horarios especiales y prolongaciones de jornada. Se dotará de ropa de paisano al personal de la patrulla bravo y escoltas con arreglo al régimen del resto de la policía.

Se contará con personal voluntario para dichas patrullas.

Concepto	Importe mes
PRODUCTIVIDAD BRAVO/CHARLY .....	301,3
PRODUCTIVIDAD ESCOLTA .....	436,58

###### 4º Patrulla unipersonal.

Las patrullas unipersonales prestarán los servicios individualmente. Se contará con personal voluntario hasta un máximo de 50 efectivos, abonándosele en atención a las circunstancias particulares del servicio y en concepto de productividad las mismas cantidades que para la patrulla bravo.

Dada la peligrosidad del servicio unipersonal queda establecido un protocolo de seguridad en acta aparte integrante del ARCT.

Estas patrullas estarán compuestas por: Patrullas de barrios motorizadas, motoristas de tráfico, servicio de grúa, Plaza de San Juan de Dios y otros espacios públicos que al efecto se acuerden.

Con carácter general prestarán sus servicios en dobles turnos de mañana y tarde de lunes a viernes, excepto festivos, en jornadas de siete horas en el mismo cómputo anual del resto de policías.

Al personal de las patrullas unipersonales adscrito a policía de barrios y motoristas se le podrá cambiar su régimen ordinario de descanso en sábado y domingo y trabajar, en función de las necesidades del servicio, un fin de semana completo al mes, variando de este modo el régimen 5 x2 durante esa semana. La prestación efectiva de dicho servicio el fin de semana completo será compensada con 70 euros y los dos días correspondientes de descanso. Esta posibilidad se aplicará a partir de la implantación del nuevo período organizativo de dos años. A efectos de la voluntariedad se abrirá un plazo de

presentación de solicitudes de los que voluntariamente se quieran coger a este sistema, recogiendo en acta aparte las condiciones de acceso y prestación.

5º Condiciones de los puestos adscritos al sistema de trabajo 6x4

El personal adscrito al sistema de trabajo de 6X4:

- 1. Percibirá la cantidad indicada en la tabla del ANEXO 5 en concepto de productividad.
2. Percibirá la cantidad de 929,52euros/año en cómputo anual, que se devengará mensualmente, a consecuencia del trabajo rotatorio habitual en domingos y festivo.
3. Le será de aplicación el régimen general de compensación de festivos previsto en el Manual de jornadas, permisos, licencias y vacaciones, exceptuándose los festivos especialmente retribuidos recogidos (días y noches especiales) en el Anexo 1 del presente texto.
4. En función de las necesidades del servicio se le podrá variar el régimen de turnos eliminando la nocturnidad en jornadas concretas (exceptuando noches de viernes, sábado y de víspera de festivo) asignándole turno de mañana o tarde de esa jornada, percibiendo por la variación de cada jornada la cantidad 25,06 euros para 2007.

6º Condición de especial dedicación.

La realización de la jornada especial prevista para la Policía Local, 40 horas semanales, en cómputo anual y por la diferencia de jornada con el resto de funcionarios, será valorada con una cuantía de 1.785,28 euros /año mas una compensación horaria de 20 horas anuales. Se abonará en el mes de marzo.

La citada condición se percibirá al estar en activo en plantilla desde el 1 de enero del respectivo año y mientras efectúe la jornada anual convenida y será proporcional al tiempo trabajado, no obstante al personal jubilado no se le detraerá cantidad alguna por este motivo al jubilarse.

7º Prestación de servicios en las Playas.

Los firmantes del Acuerdo garantizan que los servicios de verano en las Playas no generarán horas extraordinarias. A tal efecto la prestación de servicios en las Playas se realizará por las patrullas unipersonales de barrio, y/o por el personal perteneciente a los grupos a que se hace referencia en el punto 3º de este Anexo, además de por aquellos otros efectivos que, no perteneciendo a los grupos anteriormente mencionados, voluntariamente deseen prestar estos servicios; todo ello sin detrimento grave de la prestación de los servicios ordinarios de la Policía Local. El servicio se realizará en parejas y en jornada de dos días de trabajo por dos de descanso en jornadas de nueve horas y media.

8º Servicios y condiciones generales

- La adscripción para los fines de semana y festivos se realizará contando obligatoriamente con todo el personal de las diferentes secciones que estén sometidos al régimen de descansos especiales. La no realización de éste régimen ocasionará automáticamente la revisión del complemento específico. En todo caso se garantizará el número de agentes necesarios para atender las necesidades planteadas, cubriéndose por rotación obligatoria dentro del cupo de cada sección.

- Las cantidades en concepto de productividad que recogen los apartados tres y cuatro del presente Anexo (Patrulla Bravo, Charly, escoltas y Patrulla unipersonal) se percibirán exclusivamente por la realización efectiva de esos servicios, exceptuándose de la aplicación de los artículos 45 a 47.

- Por seguridad, y salvo la patrulla unipersonal los servicios se realizarán por parejas. - El catálogo de las diferentes secciones, puestos de primera y segunda actividad, horarios, turnos, y criterios para el cambio de secciones se recogen en acta aparte.

- La cantidad percibida por los Oficiales de policía cuando realicen funciones de Jefe de turno, en servicios ordinarios y extraordinarios, será de 11,53euros por jornada completa.

- El personal de las categorías de policía, oficial y subinspector que pase a situación permanente (no temporal) de segunda actividad de acuerdo al Decreto 135/2.003 de la Junta de Andalucía:

- Si el pase es por disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la función policial: Podrá desempeñar sus funciones en un puesto adscrito al 6x4 o voluntariamente al 5x2 de acuerdo a las necesidades organizativas de la Policía Local. En el supuesto de que no existiesen puestos suficientes de segunda actividad de 6x4 se les aplicará el régimen previsto para el cumplimiento de la edad.

- Si el pase es por cumplimiento de la edad: salvo que con carácter voluntario quieran adscribirse al sistema del 6x4, en el supuesto de adscripción al 5x2 le será de aplicación el Art. 12 del presente texto, pudiendo desarrollar estas actividades en puestos que no requieran una actividad policial operativa. Se unos establecerán los criterios generales de acceso a esta situación.

9º A los efectos de garantizar una adecuada e integral adquisición de experiencia en el proceso de formación de los policías locales de nuevo ingreso, se procurará, en la medida que la organización de los servicios lo permita, que los policías de nuevo ingreso desempeñen funciones policiales propias de los distintos grupos de trabajo que integran el Cuerpo de la policía Local.

ANEXO 4: ROPA DE TRABAJO

Table with 4 columns: CATEGORIA, INVIERNO, DURACION, VERANO. Lists clothing items like 'Pantalón vestir gris', 'Camisas mangas largas', etc.

Table with 4 columns: CATEGORIA, INVIERNO, DURACION, VERANO. Lists clothing items for various roles like 'Camisas mangas legar', 'Chaquetón', 'Bata manga larga blanca', etc.

Nota: Al personal de Limpieza y Parques y Jardines se les dará también botas de agua cada 2 años

Al personal que tenga asignado corbata se le dotará de una pisa corbatas.

La ropa de trabajo llevará la identificación como personal municipal.

El personal adscrito a la oficina de Atención al Ciudadano, de Turismo y de la Inspección de Limpieza llevará la ropa de trabajo que se estime precisa y adecuada en función de las necesidades organizativas propias de ambas delegaciones.

(1) ELECTRICIDAD - El pantalón es el especial de bomberos. - Las botas y zapatos de seguridad aislantes.

MECANICA Y HERRERÍA - Las camisas de color azul.

ALQUITRANADO - Botas y zapatos de alquitranador.

CONDUCCIÓN - Zapatos, en vez de botas, en invierno.

PINTORES Y PEONES DE PLAYAS - Zapatillas de deportes, en vez de zapatos.

REGIMÉN INTERIOR - La ropa de trabajo será un mono.

LIMPIADORA PLAYAS. - La bata es de rayas blanca-celeste.

La ropa de trabajo de la Policía Local será propuesta por una Comisión formada por un miembro de cada sección sindical firmante del Acuerdo, un técnico del Servicio de Contratación y otro de la Jefatura de la Policía, así como un miembro de la Junta de Personal.

- La corbata de subalternos solo se exigirá en verano para actos protocolarios

- La ropa de trabajo de las funcionarios se ajustará a las necesidades y particularidades propias de prestación del servicio.

ANEXO 5: RELACIÓN DE RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Table with 7 columns: PUESTO, G, C.E(resto factores), C.E(factor Deud), C.E.(todos fact.), C.E.MES, C.PR2007. Lists various job positions and their corresponding allowances.

Table with columns: PUESTO, G, C.E(resto factores), C.E(factor Ded), C.E.EMES (todos fact.), C.PR2007. Lists various job positions and their corresponding classification codes.

Table with columns: PUESTO, G, C.E(resto factores), C.E(factor Ded), C.E.EMES (todos fact.), C.PR2007. Lists various job positions and their corresponding classification codes, including technical and administrative roles.

ANEXO 6: RELACION DE PUESTOS CON JORNADA IRREGULAR ANUAL

Table with columns: PUESTO, G, C.E(resto factores), C.E(factor Ded), C.E.EMES (todos fact.), C.PR2007. Lists specific irregular annual schedule positions and their classification codes.

AUXILIAR TECNICO MANTENIMIENTO(RÉGIMEN INTERIOR)-PEP 2007  
 AUX. TÉC.(FIESTAS)  
 AUX. TÉC. MANTENIMIENTO(RÉG.INTERIOR)  
 ESPECIALISTA POLIVALENTE(RÉG.INTERIOR)

Nº 10.846

**CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA  
 CADIZ**

NOTIFICACION: Resolución dictada en expediente sancionador tramitado en esta Delegación Provincial de la Consejería de Agricultura y Pesca por infracción a la normativa vigente en materia de pesca marítima y Liquidación con nº 0462818989525.

De acuerdo con lo previsto en el art. 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, intentada sin efecto la notificación del(los) acto(s) administrativo(s) que se indica(n), esta Delegación Provincial ha acordado la publicación del presente anuncio para que sirva de notificación al(los) interesado(s), a cuyo fin se comunica que el expediente se encuentra a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Provincial, sita en Pza. de la Constitución, nº 3, donde podrá(n) comparecer para conocimiento del texto integro de aquel(aquellos), durante el plazo que se indica contado desde el día siguiente a la fecha de esta publicación.

- Expediente: CA-50/07
- Interesado(s): MANUEL RODRIGUEZ ACOSTA
- Domicilio: Urbanización Colombina, 5-2- LEPE (HUELVA)
- Acto que se notifica: Resolución y Liquidación con nº 0462818989525
- Infracción: Art. 103.3 LEY 1/2002 DE 4 DE ABRIL
- Recurso: Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía.
- Plazo: UN MES.

EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Antonio Blanco Rodríguez.

Nº 10.939

**CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA  
 CADIZ**

NOTIFICACION: Resolución dictada en expediente sancionador tramitado en esta Delegación Provincial de la Consejería de Agricultura y Pesca por infracción a la normativa vigente en materia de pesca marítima.

De acuerdo con lo previsto en el art. 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, intentada sin efecto la notificación del(los) acto(s) administrativo(s) que se indica(n), esta Delegación Provincial ha acordado la publicación del presente anuncio para que sirva de notificación al(los) interesado(s), a cuyo fin se comunica que el expediente se encuentra a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Provincial, sita en Pza. de la Constitución, nº 3, donde podrá(n) comparecer para conocimiento del texto integro de aquel(aquellos), durante el plazo que se indica contado desde el día siguiente a la fecha de esta publicación.

- Expediente: CA-50/07
- Interesado(s): Juan Rodríguez Acosta
- Domicilio: Urbanización Novo Lepe. Bloque 8-2º A- LEPE (HUELVA)
- Acto que se notifica: Resolución.
- Recurso: Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía.
- Plazo: UN MES.
- Infracción: Art. 103.3 Ley 1/2002 de 4 de abril.

EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Antonio Blanco Rodríguez.

Nº 10.940

**CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA  
 CADIZ**

NOTIFICACION: Resolución dictada en expediente sancionador tramitado en esta Delegación Provincial de la Consejería de Agricultura y Pesca por infracción a la normativa vigente en materia de pesca marítima.

De acuerdo con lo previsto en el art. 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, intentada sin efecto la notificación del(los) acto(s) administrativo(s) que se indica(n), esta Delegación Provincial ha acordado la publicación del presente anuncio para que sirva de notificación al(los) interesado(s), a cuyo fin se comunica que el expediente se encuentra a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Provincial, sita en Pza. de la Constitución, nº 3, donde podrá(n) comparecer para conocimiento del texto integro de aquel(aquellos), durante el plazo que se indica contado desde el día siguiente a la fecha de esta publicación.

- Expediente: CA-77/07
- Interesado(s): Hermanos Roteña, C.B.
- Domicilio: C/ Alfonso XII; nº 4- LEPE (HUELVA)
- Acto que se notifica: Resolución.
- Infracción: Art. 103.3 de la Ley 1/2002 de 4 Abril.
- Recurso: Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía.
- Plazo: UN MES.

EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Antonio Blanco Rodríguez.

Nº 10.941

**CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA  
 CADIZ**

NOTIFICACION: Acuerdo de iniciación de procedimiento sancionador dictado en el expediente que se tramita en esta Delegación Provincial de la Consejería de Agricultura y Pesca por presunta infracción a la normativa vigente en materia de Protección Animal.

De acuerdo con lo previsto en el art. 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, intentada sin efecto la notificación del(los) acto(s) administrativo(s) que se indica(n), esta Delegación Provincial ha acordado la publicación del presente anuncio para que sirva de notificación al(los) interesado(s), a cuyo fin se comunica que el expediente se encuentra a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Provincial, sita en Pza. de la Constitución, nº 3, donde podrá(n) comparecer para conocimiento del texto integro de aquel(aquellos), durante el plazo que se indica contado desde el día siguiente a la fecha de esta publicación.

- Expediente: CA-146/07-A.G.I.
- Interesado(s): Pilar Martínez San Laureano
- Domicilio: C/ Llanos de las maravillas- Camino Sarmiento, s/n- CHICLANA FRA.
- Acto que se notifica: Acuerdo de Iniciación.
- Infracción: Art. 3.1 a) de la Ley 11/2003 de 24 de noviembre de P. Animal
- Plazo: 15 días.

EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Antonio Blanco Rodríguez.

Nº 10.942

**CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA  
 CADIZ**

NOTIFICACION: Acuerdo de iniciación de procedimiento sancionador dictado en el expediente que se tramita en esta Delegación Provincial de la Consejería de Agricultura y Pesca por presunta infracción a la normativa vigente en materia de sanidad animal.

De acuerdo con lo previsto en el art. 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, intentada sin efecto la notificación del(los) acto(s) administrativo(s) que se indica(n), esta Delegación Provincial ha acordado la publicación del presente anuncio para que sirva de notificación al(los) interesado(s), a cuyo fin se comunica que el expediente se encuentra a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Provincial, sita en Pza. de la Constitución, nº 3, donde podrá(n) comparecer para conocimiento del texto integro de aquel(aquellos), durante el plazo que se indica contado desde el día siguiente a la fecha de esta publicación.

- Expediente: CA-156/07-A.G.I.
- Interesado(s): DIONISIO MORATILLA GONZALEZ
- Domicilio: C/ Ebro, 1 - 2º Izda.- ALGECIRAS - CADIZ
- Acto que se notifica: Acuerdo de Iniciación.
- Infracción: Art. 3 del Decreto 14/2006 de 18 de enero de 24 de abril de S. Animal
- Plazo: 15 días.

EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Antonio Blanco Rodríguez.

Nº 10.958

**CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA  
 CADIZ**

NOTIFICACION: Acuerdo de iniciación de procedimiento sancionador dictado en el expediente que se tramita en esta Delegación Provincial de la Consejería de Agricultura y Pesca por presunta infracción a la normativa vigente en materia de Sanidad Animal.

De acuerdo con lo previsto en el art. 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, intentada sin efecto la notificación del(los) acto(s) administrativo(s) que se indica(n), esta Delegación Provincial ha acordado la publicación del presente anuncio para que sirva de notificación al(los) interesado(s), a cuyo fin se comunica que el expediente se encuentra a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Provincial, sita en Pza. de la Constitución, nº 3 donde podrá(n) comparecer para conocimiento del texto integro de aquel(aquellos), durante el plazo que se indica contado desde el día siguiente a la fecha de esta publicación.

- Expediente: CA-60/07- A.G.I.
- Interesado(s): Luis Nuñez Moreno de Guerra
- Domicilio: Avenida de Blas Infante, nº 8 (Sevilla).
- Acto que se notifica: Acuerdo de Iniciación.
- Infracción: Art. 11 y 13 del RD. 1980/1998 de 18 de septiembre
- Plazo: 15 días.

EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Antonio Blanco Rodríguez.

Nº 10.959

**CONSEJERIA DE EMPLEO  
 CADIZ**

CONVENIO COLECTIVO DE SIBELCO MINERALES, S.A.  
 ACTA DE REUNION  
 CODIGO CONVENIO: 1103552

ASUNTO : FIRMA TABLAS SALARIALES 2007  
 En Arcos Fra., a 26 de Septiembre de 2007  
 REUNIDOS EN LAS INTALACIONES DE SIBELCO MINERALES, S.A.  
 DE ARCOS DE LA FRA. :  
 - Por Sibelco Minerales, S.A. : Marcos Osorio Gómez (Dr. Centro Minero AND)  
 - Por Representación Legal de los Trabajadores :Francisco Ramírez Valle, José Javier